



**VNiVERSIDAD
D SALAMANCA**

CAMPUS DE EXCELENCIA INTERNACIONAL

TRABAJO FIN DE GRADO

GRADO EN DERECHO

Derecho Público General

Derecho Constitucional

Curso 2016/2017

**LAS CLÁUSULAS ANTIEMBARAZO
COMO OBSTÁCULO A LA
IGUALDAD REAL Y EFECTIVA EN
EL DEPORTE**

Yolanda Álvarez Vizán

Dirigido por Ángela Figueruelo Burrieza

Junio de 2017

TRABAJO FIN DE GRADO

GRADO EN DERECHO

Derecho Público General

Derecho Constitucional

Curso 2016/2017

**LAS CLÁUSULAS ANTIEMBARAZO
COMO OBSTÁCULO A LA IGUALDAD
REAL Y EFECTIVA EN EL DEPORTE**

**ANTI-PREGNANCY CLAUSES AS AN
OBSTACLE TO REAL AND EFFECTIVE
EQUALITY IN SPORTS**

Yolanda Álvarez Vizán

yolandaalvi@usal.es

Dirigido por Ángela Figueruelo Burrieza

*«Baila, baila, Zarité, porque esclavo que baila es libre... mientras baila», me decía.
Yo he bailado siempre.*

ISABEL ALLENDE
La isla bajo el mar

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	7
PRIMERA PARTE: EL CONTENIDO DE LA IGUALDAD.....	9
I. EL DESARROLLO DE LA IGUALDAD EN LA CONSTITUCIÓN 1978	9
II. IGUALDAD <i>FORMAL</i> E IGUALDAD <i>MATERIAL</i>	12
a. Igualdad <i>ante</i> la ley e igualdad <i>en</i> la ley	12
b. Políticas diferenciadoras <i>versus</i> políticas discriminatorias.....	13
III. IGUALDAD DE GÉNERO. ESPECIAL REFERENCIA A LA LOIEMH ...	14
a. Aproximación terminológica	14
b. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH).....	19
SEGUNDA PARTE: IGUALDAD DE GÉNERO EN EL DEPORTE	25
I. EL DEPORTE DE COMPETICIÓN: MARCO JURÍDICO.....	25
a. Artículo 29 LOIEMH como pórtico de la igualdad en el deporte	25
b. <i>Una ley del deporte a espaldas del deporte femenino</i>	26
c. La inexistencia de convenios colectivos. Problemática	28
d. Planes de Igualdad en las entidades deportivas : ¿realidad o utopía?	30
II. CLÁUSULAS ANTIEMBARAZO	31
a. Presentación a modo de introducción	31
b. Análisis de la situación. Causas	33
c. La maternidad como derecho explícitamente reconocido en el ordenamiento jurídico español y en normas internacionales	36
d. La maternidad como causa de discriminación. Jurisprudencia del Tribunal Constitucional	38
e. Dudosa legalidad de las cláusulas antiembarazo	42
CONCLUSIÓN.....	46
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	48
REFERENCIAS JURISPRUDENCIALES.....	51
PUBLICACIONES OFICIALES Y ARTÍCULOS DE PRENSA	52

ABREVIATURAS

Art.	Artículo.
BOE	Boletín Oficial del Estado.
CE	Constitución Española de 1978.
FEB	Federación Española de Baloncesto.
LOIEMH	Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.
ONU	Organización de las Naciones Unidas.
RAE	Real Academia de la Lengua Española.
STC	Sentencia Tribunal Constitucional.
STJCCEE	Sentencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas.
STJUE	Sentencia Tribunal de Justicia de la Unión Europea.
TFUE	Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea.
UE	Unión Europea.

RESUMEN

La igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres es el mayor de los anhelos en la sociedad del siglo XXI. Si bien la promulgación de la LOIEMH supuso un hito legislativo en la lucha contra la discriminación por razón de sexo, pasados ya diez años desde su entrada en vigor, se aprecian ámbitos en los que la perspectiva de género no ha tenido la transversalidad esperada. Así, en el mundo deportivo, las mujeres deportistas son objeto de continuas discriminaciones frente a sus homólogos masculinos, encontrándose su mayor exponente en las llamadas cláusulas antiembarazo. Éstas suponen una penalización de la maternidad ya que facultan al empleador para resolver unilateralmente el contrato de trabajo si la deportista se queda embarazada. Siguiendo la asentada jurisprudencia constitucional acerca del despido que trae causa en el embarazo, el presente trabajo se dedica al análisis de las citadas cláusulas con el objetivo de estudiar su dudoso encaje legal.

PALABRAS CLAVE: Igualdad de género, discriminación por razón de sexo, deporte femenino, perspectiva de género, maternidad, cláusulas antiembarazo.

ABSTRACT

Promoting the required conditions for real and effective equality is one of the goals of the 21st century society. While the enactment of the 2007 law on gender equality (LOIEMH, by its initials in Spanish) was a legislative landmark on the fight against sex discrimination, ten years later, there are different areas where gender perspective has not had the expected impact. In the sports world, female athletes are continuously suffering from discrimination as opposed to their male colleagues. The greatest exponent is the so-called anti-pregnancy clauses. These impose a penalty on motherhood, by allowing employers to unilaterally resolve the employment contract if the athlete gets pregnant. Following the constitutional jurisprudence on dismissal in case of pregnancy, the current paper analyses the aforementioned clauses in order to study their questionable legal basis.

KEYWORDS: gender equality, sex discrimination, women's sport, gender perspective, motherhood, anti-pregnancy clauses.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación tiene por objeto el estudio, desde una perspectiva constitucional, de la igualdad de género en el ámbito deportivo. En particular, se aborda el análisis de las llamadas cláusulas antiembarazo por su cuestionable encaje legal y por constituir un auténtico obstáculo para la consecución de la igualdad plena entre hombres y mujeres.

La igualdad representa un elemento constitutivo del valor de justicia, de la dignidad humana. En este sentido, el valor de igualdad es predicable tanto de hombres como mujeres y, sin embargo, la desigualdad por razón de género es uno de los elementos de diferenciación más transversales y acusados que existen en nuestro sistema jurídico y social. Ello supone un grave déficit democrático pues nos conduce hacia una clara segregación entre mujeres y hombres por motivos que no son ni biológica ni jurídicamente tolerables. Es por ello que la primera parte del presente trabajo toma como punto de partida las principales referencias que en la Constitución española de 1978 encontramos al principio de igualdad, analizando el significado del mismo y poniendo el acento en la diferenciación entre, por un lado, la ya obsoleta igualdad formal y, por otro lado, la exigencia de una auténtica igualdad real y efectiva. En este orden de cosas, el trabajo continúa con el análisis del principio de igualdad en lo que a su relación con el género se refiere. En este punto estudiamos, por su importancia legislativa, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

La desigualdad de género, que supone un problema estructural en la sociedad actual, fruto de estereotipos sociales muy arraigados, se plantea en cualesquiera facetas de la vida. De entre estas, la laboral es un supuesto paradigmático, pues supone un terreno particularmente fértil para que se desenvuelvan conductas discriminatorias entre hombres y mujeres. Es por ello que la segunda parte del trabajo está dedicada al estudio de la igualdad de género en el deporte de competición. Tras analizar las bases jurídicas sobre las que se asienta la materia – el artículo 29 LOIEMH, la Ley 10/1990, de 15 de octubre, del Deporte y el Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio, por el que se regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales – se aborda la inclusión de las cláusulas antiembarazo en los contratos de trabajo de las mujeres deportistas. Cabe destacar, desde el principio, que se trata de una cuestión controvertida y de plena actualidad. Las señaladas cláusulas constituyen un hecho paradigmático desde el punto

de vista del análisis de la relación laboral en clave de género pues, pese a que nuestro ordenamiento jurídico, formalmente, no plantea ninguna diferencia por razón de sexo en el acceso al empleo o en la aplicación de las condiciones de trabajo, sigue habiendo conductas discriminatorias. Es por ello que la idea sobre la que pivotará la exposición del tema será la de que en la relación laboral de los trabajadores, en general, y de los deportistas, en particular, siguen existiendo asimetrías relevantes entre hombres y mujeres.

Para delimitar correctamente el objeto del presente trabajo, hemos de terminar señalando que en él se contienen las causas que, tras el estudio del tema, se han detectado que hacen posible la existencia de las cláusulas antiembarazo en el mundo deportivo; asimismo, se aborda el estudio de la maternidad como derecho y se realiza un análisis de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional respecto al despido que trae causa en el embarazo de la trabajadora. Todo ello nos llevará a afirmar, tomando como apoyo argumentos jurídicos, que las cláusulas antiembarazo son ostensiblemente discriminatorias.

PRIMERA PARTE

EL CONTENIDO DE LA IGUALDAD

I. EL DESARROLLO DE LA IGUALDAD EN LA CONSTITUCIÓN 1978

El presente Trabajo toma como punto de partida el estudio de, en general, la igualdad y, en particular, la igualdad de género en nuestra norma fundamental. Principalmente, son tres las ocasiones en las que el texto constitucional hace referencia a la igualdad:

El artículo 1 CE¹, en su apartado primero, recoge la igualdad como valor superior que impregna todo el ordenamiento jurídico. En este sentido, el Tribunal Constitucional ha declarado que ‘la igualdad se configura como un valor superior que, en lo que ahora importa, se proyecta con una eficacia trascendente de modo que toda situación de desigualdad persistente a la entrada en vigor de la norma constitucional deviene incompatible con el orden de valores que la Constitución, como norma suprema, proclama’². Como advierte ÁLVAREZ CONDE no se trata, pues, de una ‘mera declaración constitucional, sino que se proyecta sobre otros preceptos constitucionales modulando su interpretación y significado’³. Así, la igualdad como valor que inspira todo el sistema jurídico, se revela como punto de referencia a tener en cuenta a la hora de interpretar el resto de disposiciones constitucionales.

El artículo 14 CE⁴ establece que todos los españoles somos iguales ante la ley prohibiendo cualquier tipo de discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Debemos retrotraernos a finales de la Edad Moderna – y principios de la Edad Contemporánea – para encontrar sus orígenes. Con el fin de acabar con el fragmentado ordenamiento jurídico existente en aquél momento, que diferenciaba a los ciudadanos atendiendo a su posición social, y con el deseo de que todos tuvieran la condición de iguales frente a la ley, los revolucionarios liberales reivindicaron la igualdad de los efectos de la ley para

¹ Artículo 1.1 CE: *España se constituye en un Estado social y democrático de Derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político.*

² STC 8/1983, de 18 de febrero (BOE núm. 70 de 23 de marzo de 1983).

³ ÁLVAREZ CONDE, E., “Principio de Igualdad”, *Estudios interdisciplinarios sobre igualdad*, Iustel, Madrid, 2011, p. 33.

⁴ Artículo 14 CE: *Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.*

todos sus destinatarios. Esto, que en su momento supuso una gran victoria social, hoy se considera una igualdad meramente *formal*.

El concepto de igualdad que reivindicaban los revolucionarios liberales es radicalmente distinto al que se aspira en la actualidad. Como declaró el Tribunal Constitucional ‘el artículo 14 CE contiene en su primer inciso una cláusula general de igualdad de todos los españoles ante la ley, habiendo sido configurado este principio general de igualdad, por una conocida doctrina constitucional, como un derecho subjetivo de los ciudadanos a obtener un trato igual, que obliga y limita a los poderes públicos a respetarlo y que exige que los supuestos de hecho iguales sean tratados idénticamente en sus consecuencias jurídicas y que, para introducir diferencias entre ellos, tenga que existir una suficiente justificación de tal diferencia, que aparezca al mismo tiempo como fundada y razonable, de acuerdo con criterios y juicios de valor generalmente aceptados y cuyas consecuencias no resulten, en todo caso, desproporcionadas’⁵. Por lo tanto, el contenido esencial de la igualdad se encuentra en la interdicción de normas diferenciadas que respondan a criterios arbitrarios o discriminatorios. Así, el artículo 14 CE se configura como un auténtico derecho subjetivo que puede ser invocado ante los tribunales, inclusive ante el Tribunal Constitucional, además de suponer un límite para la actuación de los poderes públicos.

Es preciso aclarar que la mención específica de nacimiento, raza, sexo, religión y opinión como causas de discriminación no implica, frente a lo que se pueda pensar, una lista cerrada de supuestos. Así lo estableció el Tribunal Constitucional al señalar que ‘no ha de verse aquí una intención tipificadora cerrada que excluya cualquiera otra de las precisadas en el texto legal, pues en la fórmula del indicado precepto se alude a cualquier otra condición o circunstancia personal o social’⁶. Pese a ello, es cierto que la especial mención de ciertas causas hace pensar que éstas son objeto de una protección reforzada. Estamos, en palabras de LÓPEZ GUERRA⁷, ante categorías *sospechosas* de discriminación que, al ser contrarias al orden público, los motivos citados se extienden

⁵ STC 200/2001, de 4 de octubre (BOE núm. 266 de 06 de noviembre de 2001).

⁶ STC 75/1983, de 3 de agosto (BOE núm. 197 de 18 de agosto de 1983).

⁷ LÓPEZ GUERRA, L., “La cláusula general de igualdad”, *Derecho constitucional. Volumen I*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2016, p. 168.

también a los particulares. Así, el particular está sólo directamente afectado por las causas expresamente mencionadas en el precepto⁸.

El artículo 9.2 CE⁹ contiene para los poderes públicos, un mandato de promoción de la igualdad real y efectiva. A la altura de nuestro tiempo no puede entenderse el principio de igualdad solamente en la versión liberal – igualdad *formal* en la ley y en la aplicación de la misma – de la que es fruto el artículo 14 CE. El Estado social y democrático de Derecho en el que se constituye el Reino de España¹⁰ exige que la lectura constitucional de la igualdad se haga también a la luz del artículo 9.2 CE.

El señalado precepto recoge el compromiso constitucional de los poderes públicos de orientar sus actuaciones hacia la consecución de una igualdad *material*, rebasándose así la mera igualdad jurídica. También lo ratifica el Tribunal Constitucional, para quien ‘tal precepto [en referencia al artículo 14 CE] no establece un principio de igualdad absoluta que pueda omitir tomar en consideración la existencia de razones objetivas que razonablemente justifiquen la desigualdad de tratamiento legal. Y, mucho menos, que excluya la propia necesidad del establecimiento de un trato desigual que recaiga sobre supuestos de hecho que en sí mismos son desiguales y tengan por función precisamente contribuir al restablecimiento o promoción de la igualdad real, ya que en tal caso, la diferencia de régimen jurídico no sólo no se opone al principio de igualdad sino que aparece exigida por dicho principio y constituye instrumento ineludible para su debida efectividad (...). Estas ideas encuentran expresa consagración en el artículo 9.2 CE (...) pues con esta disposición se está superando el más limitado ámbito de actuación de una igualdad meramente formal y propugnando un significado del principio de igualdad acorde con la definición del artículo 1 CE que constituye a España como un Estado democrático y social de Derecho’¹¹. De esta forma, el artículo 9.2 CE no solo complementa y perfecciona el contenido del artículo 14 CE sino que se postula como precepto clave para el correcto entendimiento de la igualdad.

El siguiente apartado se dedica a un análisis más pormenorizado de dos conceptos – igualdad *formal* e igualdad *material* – que, aunque ya se han adelantado, su

⁸ Como determinó la STC 108/1989, de 27 de junio (BOE núm. 158 de 04 de julio de 1989).

⁹ Artículo 9.2 CE: *Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.*

¹⁰ Artículo 1.1 CE: *España se constituye en un Estado social y democrático de Derecho.*

¹¹ STC 3/1983, de 25 de enero (BOE núm. 41 de 17 de febrero de 1983).

correcto entendimiento ha sido imprescindible para el desarrollo de las políticas de género.

II. IGUALDAD *FORMAL* E IGUALDAD *MATERIAL*

a. Igualdad *ante la ley* e igualdad *en la ley*

Se ha venido distinguiendo, por la doctrina y la jurisprudencia, entre el principio de igualdad *formal* o *jurídica* y el principio de igualdad *material* (igualdad real y efectiva).

La clásica igualdad *ante la ley*, propia de la ideología liberal, exige que la ley sea general y que la aplicación de la misma, por parte de los poderes públicos, se lleve a cabo sin consideraciones personales u de otro tipo. En otras palabras, desde esta concepción, la ley se debe caracterizar por ser universal, general y abstracta. Tales caracteres implican, en primer lugar, que los destinatarios de la norma en cuestión sean todos los ciudadanos y, consecuentemente, que la ley les debe tratar a todos por igual.

En un primer momento podríamos pensar que la aplicación de este principio exige excluir leyes – particulares, especiales o singulares – que tengan en cuenta las concretas circunstancias, ya sean personales o sociales, de los receptores de la misma. Sin embargo, como bien advierte CARMONA CUENCA, ‘la generalidad de las normas no tiene una relación necesaria con el principio de igualdad. Aquella se refiere a aspectos lógico-formales (ámbito de aplicación de la norma), mientras que el principio de igualdad se refiere más al contenido y se concretaría en la exigencia ética de no discriminación. De este modo, las normas universales pueden ser, y de hecho son con frecuencia, desigualitarias’¹². En este mismo sentido, el Tribunal Constitucional señaló que ‘el principio de igualdad que hace referencia, inicialmente, a la universalidad de la ley, no prohíbe que el legislador contemple la necesidad o conveniencia de diferenciar situaciones distintas y de darles un tratamiento diverso, que puede incluso venir exigido, en un Estado social y democrático de Derecho, por la efectividad de los valores que la Constitución consagra’¹³. Es por ello que la generalidad que, a priori, debe bañar a toda norma se relativiza cuando nos encontramos con hechos objetivos y razonables que justifiquen un trato diferenciado.

¹² CARMONA CUENCA, E., *El principio de igualdad material en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional*, Revista de estudios políticos, 1994, p. 267.

¹³ STC 48/1981, de 10 de noviembre (BOE núm. 277 de 19 de noviembre de 1981).

La anterior interpretación, al contrario de lo que a priori se pueda pensar, es compatible con la igualdad *en la ley* que exige tratar por igual a todos los ciudadanos. El legislador constituyente, consciente de las situaciones de desigualdad en las que se encuentran unos ciudadanos frente a otros, configuró el artículo 9.2 CE como un auténtico mandato a los poderes públicos y, en particular, al legislador, consistente en la consecución de una igualdad real y efectiva, esto es, la exigencia de situar en una posición de igualdad real a quienes están en condiciones de inferioridad. Es precisamente en este punto donde encuentran su amparo las políticas de igualdad de género: en el trato desigual o diferenciador en aras de la realización de la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres. Se hace pues, necesario, diferenciar dicho trato de otro que pudiera resultar discriminatorio.

En el propósito de plantear soluciones específicas que palién situaciones de desigualdad entre grupos de individuos, el legislador debe encontrar, como se señaló anteriormente, causas objetivas y razonables que lo justifiquen. No ha de olvidarse que la actuación del legislador está limitada por el principio de igualdad. Así, puede – o, mejor dicho, debe – dar diferente trato a situaciones desiguales justificando objetiva y razonablemente tal decisión; pero no puede llevar a cabo – so pena de incurrir en inconstitucionalidad – políticas diferenciadoras ante hechos fácticos idénticos.

b. Políticas diferenciadoras *versus* políticas discriminatorias

La cuestión que se aborda en el presente epígrafe pretende identificar, sucintamente, los elementos que identifican un trato desigual como constitucional.

Se hacen necesarias las actuaciones diferenciadoras cuando nos encontramos ante supuestos de hecho desiguales. En este sentido, el Tribunal Constitucional ha afirmado que ‘no puede darse violación del principio de igualdad entre quienes se hallan en situaciones diferentes’¹⁴. Dicho trato diferencial se encuentra fuertemente legitimado cuando, además, la finalidad que persigue es constitucionalmente admisible. Asimismo, se exige la existencia de una relación lógica entre la medida y los objetivos de la misma. En otras palabras, requiere que la actuación sea congruente y coherente con los fines constitucionalmente protegidos que persigue. Por último, no debe olvidarse que debe ser una actuación de carácter proporcional.

¹⁴ STC 26/1987 de 27 de febrero (BOE núm. 71 de 24 de marzo de 1987).

Dentro de las medidas diferenciadoras se encuadran las políticas de género pues éstas tratan de garantizar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres salvaguardando las diferencias y eludiendo los riesgos de exclusión social. En este contexto se enmarcan las acciones positivas, esto es, las medidas tendentes a erradicar las desigualdades de partida entre hombres y mujeres. En otras palabras, se trata de remover los obstáculos que impiden la realización de la igualdad efectiva para la mujer. Uno de sus mayores exponentes son las cuotas de género que, sustentadas en el desequilibrio que imposibilita la igualdad plena, impulsan la presencia de las mujeres en la vida política.

En esta coyuntura, podemos afirmar que los tradicionales caracteres de generalidad, universalidad y abstracción han claudicado ante leyes específicas, singulares y diferenciadoras. Normativa tendente a la consecución de una igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres que no puede ser tildada de discriminatoria sino de diferenciadora.

Una vez sentadas las bases jurídicas generales en torno al concepto de igualdad, se centra el siguiente apartado en el concreto estudio de la igualdad de género.

III. IGUALDAD DE GÉNERO. ESPECIAL REFERENCIA A LA LOIEMH

a. Aproximación terminológica

En el estudio de la igualdad de género es frecuente el uso de términos que, aunque corrientes y cotidianos, escapan de su sentido usual. Es por ello que resulta necesario, antes de entrar sobre el fondo del asunto, clarificar y matizar el significado de diferentes conceptos que se utilizarán en el presente trabajo¹⁵.

Acción positiva

El artículo 11 de la LOIEMH señala que con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres.

El Comité para la Igualdad entre mujeres y hombres del Consejo de Europa define el concepto como las ‘estrategias destinadas a establecer la igualdad de

¹⁵ La disposición de los mismos responde a un orden alfabético.

oportunidades por medio de medidas que permitan contrastar o corregir aquellas discriminaciones que son el resultado de prácticas o sistemas sociales’¹⁶.

En consecuencia con todo lo anterior, podemos entender que las acciones positivas suponen una actuación activa en favor de grupos desfavorecidos y discriminados, con el objetivo de erradicar la situación de desigualdad en que se encuentran y, en todo caso, sin que otros grupos se vean perjudicados. Así, por ejemplo, tienen la consideración de acciones positivas las desgravaciones fiscales o las subvenciones en pro de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

Discriminación directa e indirecta

El artículo 6 de la LOIEMH establece, en su apartado primero, que se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable. Añade en su apartado segundo que se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a persona de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados. El señalado precepto termina afirmando que, en cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

No es difícil darse cuenta de que las discriminaciones directas son más fáciles de detectar que las indirectas. Es, pues, conveniente recordar la definición que daba el Tribunal Constitucional – mucho antes de la promulgación de la citada Ley – a propósito de un recurso de amparo que se le planteaba alegando discriminación, en materia salarial, por razón de sexo. El Tribunal señalaba que ‘discriminación indirecta es aquella que incluye los tratamientos formalmente no discriminatorios de los que derivan, por las diferencias fácticas que tienen lugar entre trabajadores de diverso sexo, consecuencias desiguales perjudiciales por el impacto diferenciado y desfavorable que tratamientos formalmente iguales o tratamientos razonablemente desiguales tienen sobre los trabajadores de uno y otro sexo a causa de la diferencia de sexo’¹⁷.

¹⁶ Citado en OSBORNE, R., *Acción Positiva. 10 palabras Clave Sobre Mujer*. EVD. 1995. Pág. 301.

¹⁷ STC 145/1991, de 1 de julio (BOE núm. 174 de 22 de julio de 1991).

Discriminación oculta y discriminación por indiferencia

En palabras de ÁLVAREZ CONDE, son discriminaciones ocultas las ‘situaciones en que una disposición, criterio o práctica, sin tomar como referencia directa una categoría sospechosa de discriminación, encubre una discriminación por cualquier motivo’¹⁸. Recuérdese que, como ya se señaló, son categorías ‘sospechosas’ de discriminación aquellos motivos que expresamente menciona el artículo 14 CE: nacimiento, raza, sexo, religión y opinión. Por lo tanto, las discriminaciones ocultas son aquellas que encuentran su motivación en ‘otra condición o circunstancia personal o social’ como podría ser, por ejemplo, el trato diferente a causa de la edad¹⁹.

Siguiendo al mismo autor, son discriminaciones por indiferencia aquellas que traen su causa en la ‘falta de atención de modo razonable a las necesidades especiales de personas o grupos fundadas en las causas de discriminación legalmente reconocidas’. Serían, pues, todas aquellas actuaciones – más bien, omisiones – de los poderes públicos que consistiesen en *laissez faire, laissez passer*²⁰.

Empoderamiento

Del inglés ‘empower’ (verbo) o ‘empowerment’ (sustantivo), podemos encontrarlo en castellano también como ‘potenciación’, ‘poderío’, ‘hacerse poderoso’ o ‘dar poder’. El término ha sido definido como el proceso mediante el cual se trata de generar mecanismos que disminuyan la asimetría que produce el poder como relación social, en aras de revertir las desventajas y equilibrar la situación²¹.

Estereotipos de género

La RAE define estereotipo como la ‘imagen o idea aceptada comúnmente por un grupo o sociedad con carácter inmutable’²². En términos generales, los estereotipos son ‘creencias consensuadas social y culturalmente que permiten uniformar a los individuos que pertenecen a una categoría, a fin de comprender procesos psicosociales y para

¹⁸ ÁLVAREZ CONDE, E., “Principio de Igualdad”, *Estudios interdisciplinarios sobre igualdad*, Iustel, Madrid, 2011, p. 41.

¹⁹ Así lo declaró el Tribunal en STC 75/1983, de 3 de agosto (BOE núm. 197 de 18 de agosto de 1983)

²⁰ Frase original: *laissez faire et laissez passer, le monde va de lui même*. Atribuida a: Vincent de Gournay. En castellano: *dejen hacer, dejen pasar, el mundo va solo*.

²¹ ZAMBRANO, A., BUSTAMANTE, G., y GARCÍA, M. *Trayectorias organizacionales y empoderamiento comunitario: un análisis de interfaz en dos localidades de la Región de la Araucanía*. Psykhe, Santiago de Chile, 2009. Pág. 65-78.

²² RAE. <http://dle.rae.es/?id=GqSjqfE> última consulta: 18 mayo 2017.

utilizarlos como referencia, aunque no se haya constatado personal y fehacientemente la veracidad del estereotipo'²³.

Aplicando sendas definiciones a nuestro caso concreto, podemos entender por estereotipos de género aquellas creencias presentes en una sociedad que identifican determinadas cualidades con la persona en función de ésta sea hombre o mujer.

Feminismo

Entiende la RAE el feminismo como la 'ideología que defiende que las mujeres deben tener los mismos derechos que los hombres'²⁴. Y es que el feminismo, a lo largo de la historia, ha luchado por cambiar la concepción respecto de las relaciones de poder y las estructuras sociales, lo que ha beneficiado al sexo más desfavorecido, a las mujeres.

Podemos, pues, entender el feminismo como la corriente ilustrada que contesta el status quo establecido en aras de la consecución de una verdadera igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres.

Género y sexo

Habitualmente utilizados como sinónimos, son conceptos diferentes. Mientras que el sexo es una 'variable biológica y genética que divide a los seres humanos en dos posibilidades solamente: mujer y hombre. La diferencia entre ambos es fácilmente reconocible y se encuentra en los genitales, el aparato reproductor y otras diferencias corporales', el género 'da entrada a más de las dos únicas alternativas que produce el sexo (...) pues es un estado personal dentro de la sociedad y que identifica a la persona ante las leyes y ante los demás, como hombre o mujer, pero que dentro de la persona no necesariamente coincide con sus propias ideas'²⁵.

Por lo tanto, mientras que el sexo hace alusión a un elemento estático y puramente biológico – nacer hombre o nacer mujer –, el género es una convención social y, como tal, se constituye como una noción dinámica que incorpora sobre el elemento biológico otra serie de factores económicos, sociales, políticos, culturales... que identifican a un determinado grupo social y que, además, reconoce en ese grupo

²³ GARCÍA-MUÑOZ, N. y MARTÍNEZ-GARCÍA, L. *La imagen de las mujeres en la publicidad rechazada por la audiencia en Cataluña*. Observatorio (OBS*) Journal, n.º 3 (I), Lisboa, 2009.

²⁴ RAE. <http://dle.rae.es/?id=HjuyHQ5> última consulta: 18 mayo 2017.

²⁵ GIRONDELLA MORA, L. *Sexo y género. Definiciones*. Disponible en: <http://contrapeso.info/2012/sexo-y-genero-definiciones/>

social unos determinados valores, intereses, necesidades, que son distintos simplemente por haber nacido hombre o haber nacido mujer²⁶.

Machismo

Definido por la RAE como la ‘actitud de prepotencia de los varones respecto de las mujeres’²⁷; la redacción, por simplista, se queda corta. Entre otros motivos, el machismo no es privativo de los hombres, sino que es posible observar conductas machistas también en mujeres; no supone solamente una actitud de prepotencia, sino también de superioridad respecto al sexo femenino.

En definitiva, el machismo, que constituye una lacra en las sociedades del siglo XXI, abarca tal conjunto de conductas, planteamientos y pensamientos que resultan, en el presente trabajo, inabarcables.

Perspectiva de género

También llamado ‘equidad de género’, supone el replanteamiento y cambio de las estructuras sociales, económicas y culturales para lograr la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres. Ya en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer²⁸ se defendió la incorporación de una perspectiva de género como un enfoque fundamental y estratégico para alcanzar los compromisos en igualdad de género.

Así las cosas, en las Conclusiones convenidas de 1997 el Consejo Económico y Social de la ONU definió la incorporación de una perspectiva de género como ‘el proceso de evaluación de las consecuencias para las mujeres y los hombres de cualquier actividad planificada, inclusive las leyes, políticas o programas, en todos los sectores y a todos los niveles. Es una estrategia destinada a hacer que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, así como de los hombres, sean un elemento integrante de la elaboración, la aplicación, la supervisión y la evaluación de las políticas y los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, a fin de que las mujeres y los hombres se beneficien por igual y se impida que se perpetúe la desigualdad’²⁹.

²⁶ En un sentido similar se expresaba la Profesora VALDEOLIVAS GARCÍA durante su ponencia *Las cláusulas antiembarazo: una cuestión controvertida* en el marco de la Jornada ‘El compromiso con la igualdad’ celebrado en Salamanca a fecha 22 de junio de 2017.

²⁷ RAE. <http://dle.rae.es/?id=NnO8B9D> última consulta: 18 mayo.

²⁸ UN WOMEN (ONU MUJERES). Fourth World Conference on Women. *Action for Equality, Development and Peace*. Beijing, China. Septiembre, 1995.

²⁹ Conclusiones convenidas 1997/2 del Consejo Económico y Social (ECOSOC) de Naciones Unidas. Texto: <http://www.un.org/womenwatch/osagi/pdf/ECOSOCAC1997.2.PDF>

Sexismo

El sexismo se define como una ‘actitud discriminatoria dirigida a las personas en virtud de su pertenencia a un determinado sexo biológico, en función de cual se asumen características y conductas’³⁰.

Techo de cristal / suelo pegajoso

La expresión ‘techo de cristal’ hace referencia, en sentido metafórico, a las ‘barreras artificiales e invisibles, creadas por prejuicios organizacionales y actitudinales, que impiden que las mujeres ocupen cargos directivos’³¹.

Los orígenes del término, hoy en día omnipresente, no están del todo claros. Se suele hacer alusión al reportaje publicado en 1986 por el Wall Stree Journal titulado ‘El techo de cristal: ¿por qué las mujeres no parecen romper la barrera invisible que les impide llegar a la posición más alta?’³² pues fue el momento en el que se popularizó. Posteriormente, en 1987, la expresión se volvió a utilizar en un artículo académico de MORRISON titulado ‘Rompiendo el techo de cristal: ¿pueden las mujeres alcanzar la cima de las corporaciones más grandes de América?’³³. Desde entonces, como se ha dicho, el término se viene utilizando para hacer referencia a esa barrera transparente e imperceptible a la que se enfrentan las mujeres cuando intentan promocionar laboralmente.

En términos metafóricamente opuestos, pero conceptualmente idénticos, el ‘suelo pegajoso’ hace referencia a la que las mujeres ocupan sistemáticamente puestos de las categorías inferiores, con menor responsabilidad y, consecuentemente, con salarios más bajos.

b. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH)

Como se ha venido señalando, el reconocimiento pleno de la igualdad formal, aun habiendo supuesto un paso decisivo en la consecución de la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres, ha resultado ser insuficiente. La vigente Constitución de 1978

³⁰ GARAIGORDOBIL, M., y ALIRI, J. *Sexismo hostil y benevolente: relaciones con el autoconcepto, el racismo y la sensibilidad intercultural*. Revista de Psicodidáctica/Journal of Psychodidactics, 16(2), 2011.

³¹ WIRTH, L., *Breaking through the glass ceiling. Women in managment*. International Labour Organization (ILO) Bureau for gender Equality. Ginebra, 2001. Pág. 2.

³² HYMOWITZ, C., y SCHELLHARDT, T., *The Glass Ceiling: Why Women Can't Seem to Break the Invisible Barrier That Blocks Them from the Top Job*. 1986.

³³ MORRISON, A.M., WHITE, R., y VAN VELSOR, E., *Breaking the glass ceiling. Can women reach the Top of American's Largest Corporations?* Revised, 1987.

instauró la democracia en España, pero ello no supuso cambios importantes en el status de las mujeres. Los postulados constitucionales necesitaban y debían ser desarrollados por el legislador ordinario. En tal cometido, el Gobierno de España aprobó la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres³⁴.

Cumplidos ya diez años desde su entrada en vigor, la LOIEMH se postuló como uno de los hitos más importantes en la historia legislativa de nuestro país, en lo que a la lucha contra la discriminación de las mujeres concierne. La exigencia de presencia equilibrada de mujeres y hombres en los nombramientos y designación de cargos de responsabilidad nombrados por los poderes públicos³⁵; la educación en igualdad, en todos los niveles formativos³⁶, el fomento de la corresponsabilidad en las labores domésticas y de atención a la familia³⁷; la igualdad en el ámbito de la creación artística e intelectual³⁸; la promoción de la igualdad en la negociación colectiva³⁹; el fomento de la presencia equilibrada en el Consejo de administración de las sociedades mercantiles;⁴⁰ o – y para lo que este trabajo resulta fundamental – la promoción del deporte femenino⁴¹, son solo algunos de los aspectos novedosos introducidos por la LOIEMH.

Resulta innegable que su promulgación introdujo cambios importantes y de calado tan profundo en el sistema jurídico español⁴² que en su Exposición de Motivos

³⁴ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, BOE núm. 71, 23 de marzo de 2007.

³⁵ Artículo 16.

³⁶ Capítulo II del título II.

³⁷ Artículo 14.8.

³⁸ Artículo 26.

³⁹ Artículo 43.

⁴⁰ Artículo 75.

⁴¹ Artículo 29.

⁴² La LOIEMH modifica más de veinte leyes estatales que se ven afectadas por la cristalización del principio de igualdad real: 1) Ley Orgánica 5/1985, de 19 de junio, del Régimen Electoral General; 2) Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial; 3) Ley 50/1981, de 30 de diciembre por la que se aprueba el Estatuto Orgánico del Ministerio Fiscal; 4) Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil; 5) Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso Administrativa; 6) Ley 25/1994, de 12 de julio, por la que se incorpora al ordenamiento jurídico español la directiva 89/552/CEE sobre la coordinación de disposiciones legales, reglamentarias y administrativas de los Estados miembros relativas al ejercicio de la radiodifusión televisiva; 7) Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad; 8) Ley 16/2003, de 28 de mayo, de Cohesión y Calidad del Sistema Nacional de Salud; 9) Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo; 10) Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales; 11) Texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril; 12) Texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto; 13) Real Decreto Ley 11/1998, de 4 de septiembre, por el que se regula las bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social de los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadores durante los periodos de descanso por maternidad, adopción o acogimientos; 14) Ley 12/2001, de 9 de julio, de Medidas Urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo para el incremento del empleo y la mejora de la calidad; 15) Ley 56/2003, de 16 de diciembre,

ya se anticipaba que la LOIEMH ‘nace con la vocación de erigirse en una ley-código de la igualdad entre mujeres y hombres’. Sin embargo, su estructura no responde a lo que tradicionalmente se ha entendido por ‘código’ de leyes. La LOIEMH dispone de un Título Preliminar, ocho Títulos, treinta y una Disposiciones Adicionales, once Disposiciones Transitorias, una Disposición Derogatoria y ocho Disposiciones Finales.

En el Título Preliminar se establecen los objetivos y el ámbito de aplicación de la LOIEMH. En el Título Primero se definen conceptos básicos, tales como discriminación directa e indirecta (artículo 6) o acciones positivas (artículo 11), acerca de la igualdad real y efectiva. El Título Segundo abarca las políticas públicas para la igualdad dedicando el capítulo primero a los principios generales y el capítulo segundo a las acciones para la igualdad por parte de la administración en los siguientes ámbitos: educación (artículos 23 a 25), ámbito de la creación y producción artística e intelectual (artículo 26), salud (artículo 27), sociedad de información (artículo 28), deporte (artículo 29), desarrollo rural (artículo 30), políticas urbanas, de ordenación territorial y vivienda (artículo 31), entre otros. El Título Tercero se recogen las medidas de fomento de la igualdad en los medios de comunicación. En el Título Cuarto se abarca el derecho a trabajo en igualdad de oportunidades, tratando la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral en el capítulo primero, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en el capítulo segundo y las medidas de promoción de la igualdad en el ámbito empresarial así como el distintivo empresarial en materia de igualdad en los capítulos tercero y cuarto respectivamente. El Título Quinto incluye cinco capítulos: el capítulo primero regula los criterios de actuación de las administraciones públicas en términos de igualdad; el capítulo segundo requiere la observancia del principio de presencia equilibrada en los nombramientos de órganos directivos de la Administración General del Estado; el capítulo tercero contempla una serie de medidas de Igualdad en el empleo

de Empleo; 16) Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio; 17) Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública; 18) Ley 17/1999, de 18 de mayo, de Régimen del Personal de las Fuerzas Armadas; 19) Texto articulado de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado, aprobado por Decreto 315/1964, de 7 de febrero; 20) Ley 55/2003 del Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de salud; 21) Ley sobre Seguridad Social de los Funcionarios Civiles del Estado, aprobada por Real Decreto Legislativo 4/2000, de 23 de junio; 22) Ley 42/1999, de 25 de noviembre, de Régimen del Personal del Cuerpo de la Guardia Civil; 23) Ley 26/1984, de 19 de julio, General para la Defensa de Consumidores y Usuarios; 24) Texto refundido de la Ley de Sociedades Anónimas, aprobado por Real Decreto Legislativo 1564/1989, de 22 de diciembre; 25) Ley 16/1983 de 24 de octubre, de creación del Instituto de la Mujer; 26) Ley 5/1984, de 26 de marzo, reguladora del derecho de asilo y de la condición de refugiado; 27) Ley 36/1977, de 23 de mayo, de Ordenación de los Cuerpos Especiales Penitenciarios y de Creación del Cuerpo de Ayudantes de Instituciones Penitenciarias.

para la Administración General del Estado; por último, en los capítulos cuarto y quinto se regula el respeto del principio de igualdad en las Fuerzas Armadas y en las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, respectivamente. El Título Sexto contiene la igualdad de trato en el acceso a bienes y servicios así como su suministro. El Título Séptimo trata de la igualdad en la responsabilidad social de las empresas. Por último, el Título Octavo dispone tres disposiciones organizativas derivadas del contenido de la LOIEMH: la creación de una Comisión Interministerial de Igualdad entre mujeres y hombres, la previsión de las Unidades de Igualdad, y la constitución del Consejo de participación de la mujer.

Termina con una serie de disposiciones – adicionales, transitorias y finales – que prevén, entre otras cosas, su entrada en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Nos encontramos, pues, con un texto cuyo objetivo es eliminar el trato desigual y peyorativo hacia la mujer, por el mero hecho de serlo, así como hacer efectivo el principio de igualdad real, para lo que contempla todo un conjunto de medidas transversales. Y es precisamente el carácter transversal lo que supone que la perspectiva de género se adopte como un elemento inspirador del conjunto de actividades públicas y legislativas. Así se justifica su estructura fragmentada (*transversalizada*) y alejada del tradicional código.

No se puede terminar el presente epígrafe sin hacer referencia a los precedentes de los que, en buena parte, se nutre la LOIEMH.

En el marco del Derecho comparado contamos los siguientes textos: la Carta de la Organización de las Naciones Unidas de 1948; los Pactos Internacionales de Derechos Civiles y Políticos y de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966; la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por Naciones Unidas en 1979 y ratificada por España en 1983; la Conferencias de Nairobi, de 1985; la Conferencias de Beijing, de 1995⁴³; la Constitución Francesa de 1958 (artículo 2.1); la Constitución Portuguesa de 1979 (artículo 13) y la Ley Fundamental de Bonn (artículo 3).

⁴³ Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer de la Organización de Naciones Unidas. Por primera vez aparece, en un texto jurídico, la expresión ‘género’ en el sentido de *manifestación de las históricas relaciones de poder que existen y persisten entre hombres y mujeres, que derivan esencialmente de patrones culturales y presiones sociales*.

En el ámbito del Derecho de la Unión Europea encontramos el Tratado de Roma de 1957 (artículo 111); el Tratado de Maastricht de 1992 (artículo 6 Protocolo sobre Política Social); el Tratado de Ámsterdam de 1999 (artículo 141); la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (artículos 20 y 21); el Convenio Europeo de Derechos Humanos de 1950 (artículo 14); la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores de 1989 (artículo 16); la Directiva 97/80 CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo; la Directivas 2002/73/CE, de reforma de la Directiva 76/207/CEE, relativa a la aplicación el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo; y la Directiva 2004/113/CE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.

Por último, de entre nuestra legislación ordinaria cabe citar los siguientes: la Ley 16/1983, de 24 de octubre, de creación del Instituto de la Mujer; la Ley 30/2003, de 13 de octubre, de medidas de impacto de género en las normas del Gobierno; la Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno; la Ley de Acompañamiento 62/2003, de 30 de diciembre; la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integran contra la violencia de género; la Orden de la Presidencia del Gobierno 535/2005, de 7 de marzo, por la que se da publicidad al acuerdo del Consejo de Ministros por el que se adoptan medidas para favorecer la igualdad entre mujeres y hombres; el Real Decreto 774/1997, que desarrolla la estructura organizativa del Instituto de la Mujer; y el Real Decreto 1986/2000, de 6 de octubre, por el que se crea el Observatorio de la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.

Pese a la existencia de todos estos instrumentos, la LOIEMH va más allá, actualizando y expandiendo la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. Y es que, aplicar la perspectiva de género supone rechazar el reparto social construido en torno a determinados valores y actividades que, dependiendo de si se aplican a hombres o a mujeres, se presumen diferenciados. Así, en palabras de RUIZ RESA, ‘la LOIEMH no constituye sólo un conjunto de normas jurídicas emitidas por el poder legislativo (esto es, un conjunto de principios y reglas, tanto las que se derivan de manera expresa de su

articulado como las que se diversifican en las diversas leyes que reforma); también constituye o consiste en un nuevo funcionamiento de las instituciones y una mentalidad diferente de los operadores jurídicos y la ciudadanía⁴⁴.

La LOIEMH parte del reconocimiento de una situación de asimetría y minusvaloración social de las mujeres, respecto de los hombres, que debe ser corregida. Para ello, no basta con declaraciones formales de igualdad o garantizar simplemente la misma posición de partida; para llegar a una verdadera igualdad efectiva es necesario compensar la discriminación históricamente padecida por las mujeres así como erradicar la discriminación persistente hoy en día.

A partir de esta idea, que constituye el eje central de la igualdad de género, se estructura el presente trabajo.

⁴⁴ RUIZ RESA, D.J., *Resistematizando la ley de igualdad desde una concepción compleja del derecho*. Granada, 2016.

SEGUNDA PARTE

IGUALDAD DE GÉNERO EN EL DEPORTE

I. EL DEPORTE DE COMPETICIÓN: MARCO JURÍDICO

a. Artículo 29 LOIEMH como pórtico de la igualdad en el deporte

La igualdad de género en el deporte está indisolublemente unida a la ruptura con los roles tradicionalmente asignados a hombres y mujeres. Se trata, sin duda, de una materia controvertida por estar cargada de connotaciones políticas, históricas, económicas, sociales, morales e, incluso, religiosas.

La RAE entiende que el deporte es la ‘actividad física, ejercida como juego o competición, cuya práctica supone entrenamiento y sujeción a normas’⁴⁵. Se trata, pues, de un hecho social que, como muchos otros, fue objeto de positivación por parte del legislador constituyente. En términos similares se pronuncia la Carta Europea del Deporte. Ésta, en su artículo 2.1.a), señala que ‘se entenderá por deporte todo tipo de actividades físicas que, mediante una participación, organizada o de otro tipo, tengan por finalidad la expresión o la mejora de la condición físicas y psíquica, el desarrollo de las relaciones sociales o el logro de resultados en competiciones de todos los niveles’.

La Constitución española vigente señala en el artículo 43 apartado tercero que ‘los poderes públicos fomentarán la educación sanitaria, la educación física y el deporte’. Pero, sin duda, la manifestación más clara de la igualdad real y efectiva en el ámbito del deporte la encontramos en el artículo 29 LOIEMH.

1. Todos los programas públicos de desarrollo del deporte incorporarán la efectiva consideración del principio de igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en su diseño y ejecución.

2. El Gobierno promoverá el deporte femenino y favorecerá la efectiva apertura de las disciplinas deportivas a las mujeres, mediante el desarrollo de programas específicos en todas las etapas de la vida y en todos los niveles, incluidos los de responsabilidad y decisión.

El apartado primero, cargado de buenas intenciones, no deja de ser un llamamiento a la observancia de la igualdad efectiva que, por abstracto e impreciso, carece de funcionalidad. Resulta muy difícil, si no imposible, asegurar una ‘efectiva

⁴⁵ RAE: <http://dle.rae.es/?id=CFEFwiY> Última consulta: 18 mayo 2017.

consideración del principio de igualdad real y efectiva' cuando se carece de parámetros o límites, por debajo de los cuales, los programas públicos no cumplen con este mandato.

En el segundo apartado, el Gobierno se compromete a 'promover' y 'favorecer' en vez de a 'proteger' y 'garantizar'. La clave está, pues, en las palabras que no aparecen. Mientras que la promoción y el favorecimiento son términos vagos que no generan ninguna obligación directa, la protección del deporte femenino y su garantía a través de la elaboración de programas específicos suponen un deber concreto e ineludible. En este sentido, el legislador perdió la oportunidad de haber dado una zancada, dando un paso. En opinión de LÓPEZ GONZÁLEZ el artículo analizado 'tiene más que ver con un ejercicio programático que con un elemento de vinculación'⁴⁶.

Sin perjuicio de lo anterior, es innegable que el artículo 29 LOIEMH fomenta la inclusión de la perspectiva de género en el ámbito deportivo, en coherencia con la finalidad última de la norma. Sin embargo, tal aspiración no es fácil de lograr pues, para ello, se hace necesario un profundo cambio social y estructural. Han transcurrido diez años desde la promulgación de la LOIEMH, lo que nos permite realizar un análisis con cierta proyección sobre sus resultados. Pasado el tiempo inicial de optimismo, podemos afirmar que en el ámbito del deporte su incidencia ha sido insuficiente. Prueba de ello son las condiciones laborales a las que las deportistas se ven sometidas y, en concreto, las llamadas cláusulas antiembarazo que serán objeto de estudio más adelante.

Antes de ello, y para concluir el análisis del marco jurídico de la igualdad en el deporte, hemos de analizar las dos normas sobre las que pivota la estructura jurídica del deporte profesional en España. Al ser textos carentes de perspectiva de género exigen un análisis individual que se llevará a cabo en el siguiente epígrafe.

b. *Una ley del deporte a espaldas del deporte femenino*⁴⁷

La plausible desigualdad en el deporte profesional español se explica al analizar los textos normativos que regulan el ámbito en cuestión. Contamos, por un lado, con la Ley 10/1990, de 15 de octubre, del Deporte⁴⁸ ('Ley del Deporte', en adelante) y, por

⁴⁶ LÓPEZ GONZÁLEZ, M.J., *Una ley del deporte a espaldas del deporte femenino*. Revista Digital Iusport, 2016.

⁴⁷ Se toma el título, por ilustrativo, del artículo arriba citado. LÓPEZ GONZÁLEZ, M.J., *Una ley del deporte a espaldas del deporte femenino*. Revista Digital Iusport, 2016.

⁴⁸ Ley 10/1990, de 15 de octubre, del Deporte. (BOE núm. 249 de 17 de octubre de 1990).

otro lado, con el Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio, por el que se regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales⁴⁹ ('Real Decreto 1006/1985' en adelante).

La Ley del Deporte recuerda, en su preámbulo – actualizado y en vigor desde el 11 de julio de 2013 –, que el deporte es una actividad social y que, fruto del mandato del artículo 43.3 CE – ya señalado – los poderes públicos se comprometen a fomentar la actividad deportiva. Asimismo, señala que el objetivo del texto es regular el marco jurídico de la práctica del deporte en el ámbito del Estado, haciendo referencia al respeto a la distribución de competencias. De igual manera, menciona la necesidad de luchar contra el consumo de sustancias prohibidas, la creación de la 'Comisión Antidopaje' y expresa su preocupación por la violencia en los espectáculos deportivos. Sin embargo, llama la atención lo que no dice. En todo el texto, no aparece ni una sola vez las expresiones 'perspectiva de género', 'género', 'transversalidad' o 'femenino'. La única vez que encontramos la palabra 'mujer' es en el artículo 84.2, al hablar de la creación del Tribunal Administrativo del Deporte, estableciendo que 'en su composición se garantizará el cumplimiento de presencia equilibrada de mujeres y hombres, salvo por razones objetivamente fundadas, debidamente motivadas'. Se puede afirmar, pues, que la Ley del Deporte *le da la espalda al deporte femenino* al carecer no solo de lenguaje inclusivo sino también de perspectiva de género. Y es que, desde la entrada en vigor de la LOIEMH solamente seis de los ochenta y ocho artículos de los que se compone la Ley del Deporte han sido modificados o actualizados. Hay, pues, una escasa – más bien, inexistente – penetración del principio de transversalidad de la igualdad de género que exige la LOIEMH.

El Real Decreto 1006/1985 trae causa en el artículo 2.1.d) del Estatuto de los Trabajadores⁵⁰ ('ET', en adelante) que considera la relación laboral de los deportistas profesionales de 'carácter especial'. Así, son considerados 'deportistas profesionales, quienes, en virtud de una relación establecida con carácter regular, se dediquen voluntariamente a la práctica del deporte por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de un club o entidad deportiva a cambio de una retribución' de conformidad con el artículo 1.2 Real Decreto 1006/1985. El citado texto regula la capacidad para

⁴⁹ Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio, por el que se regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales (BOE núm. 153 de 27 de junio de 1985).

⁵⁰ Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

contratar (artículo 2), las formas del contrato y su contenido (artículo 3), las modalidades del contrato de trabajo (artículo 4), el periodo de prueba (artículo 5) la duración (artículo 6), los derechos y obligaciones de las partes (artículo 7), la retribución (artículo 8), la jornada (artículo 9), los descansos y vacaciones (artículo 10), las cesiones temporales (artículo 11), la suspensión y extinción del contrato así como sus efectos (artículos 12 a 16), las faltas y sanciones (artículo 17), los derechos colectivos (artículo 18), la jurisdicción competente para conocer de los conflictos (artículo 19), las competencias administrativas (artículo 20) y el Estatuto de los Trabajadores como derecho supletorio en todo lo que no se regule (artículo 21). Hay, pues, una ausencia total de cualquier consideración a la igualdad. Y no es de extrañar ya que el texto, que data de 1985, no ha sufrido ni una sola modificación hasta el momento actual. Sin embargo, lo más preocupante es que el presente Real Decreto solamente resulta aplicable a la relación laboral especial de *los* deportistas profesionales; *las* deportistas profesionales encuentran esa tutela en las Federaciones estatales – en el caso de que participen en competiciones de ámbito estatal – o, en su defecto, en el Consejo Superior de Deportes⁵¹.

Contamos con un marco normativo obsoleto, basado en los estereotipos que impregnaban el deporte hace más de treinta años – muchos de ellos, a pesar del paso del tiempo, persisten hoy en día – y que hunden sus raíces en los usos y costumbres que han negado sistemáticamente la capacidad y la presencia de la mujer deportista. Afirma contundentemente LÓPEZ GONZÁLEZ que el deporte ‘es el único ámbito laboral de nuestro país que discrimina a las mujeres per se. Y esto debiera ser causa y controversia de un reproche social contundente’⁵².

c. La inexistencia de convenios colectivos. Problemática

Se ha dicho que el convenio colectivo tiene *cuerpo de contrato y alma de ley*. Y es que, hemos de tener presente que el Derecho del Trabajo – sector del ordenamiento jurídico que regula las relaciones en torno al trabajo asalariado, es decir, al trabajo libre, oneroso, por cuenta ajena y prestado en régimen de subordinación o dependencia – surge por la incapacidad de los moldes contractuales civiles para hacer frente a la situación de precariedad de los trabajadores y garantizar su protección. Nace, pues,

⁵¹ Téngase en cuenta la inexistencia de Ligas Profesionales femeninas.

⁵² LÓPEZ GONZÁLEZ, M.J., *Día mundial de la mujer trabajadora: desigualdad en el deporte profesional español*. Revista Digital Iusport, 2017.

como tutela de los intereses del trabajador por cuenta ajena. Pues bien, entre los instrumentos de los que se sirve para llevar a cabo tal labor, están los convenios colectivos. Su mayor virtualidad se encuentra en que tienen la fuerza jurídica propia de las normas – *alma de ley* – pues desplazan al contrato de trabajo. Son la máxima expresión de la autonomía colectiva. En este sentido se pronuncia el artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores, estableciendo que (1) los convenios colectivos, como resultado de la negociación desarrollada por los representantes de los trabajadores y de los empresarios, constituyen la expresión del acuerdo libremente adoptado por ellos en virtud de su autonomía colectiva y (2) mediante los convenios colectivos, y en su ámbito correspondiente, los trabajadores y empresarios regulan las condiciones de trabajo y de productividad. Igualmente podrán regular la paz laboral a través de las obligaciones que se pacten.

La negociación colectiva ha sido y es considerada como la vía idónea para el establecimiento de, en general, todo tipo de medidas que contemplen los derechos de los sujetos que puedan verse mermados como consecuencia de la relación laboral de la que forman parte. Concretamente, en materia de igualdad de género, la negociación colectiva ha desempeñado un papel fundamental desde los años ochenta hasta el momento actual: la igualdad efectiva entre hombres y mujeres y la promoción de la mujer en el trabajo está muy presente en los grandes Acuerdos de concertación social⁵³.

Así las cosas, cabe preguntarse qué convenios colectivos regulan las condiciones de trabajo de las deportistas profesionales. A priori, podríamos pensar que el convenio colectivo que les resulta aplicable es aquel vigente en su ámbito laboral. Sin embargo, dada la especificidad del deporte, no es posible aplicar a las deportistas el mismo convenio que a los deportistas, aunque sea dentro de la misma actividad deportiva (fútbol, baloncesto...etc.). Existen, pues, convenios colectivos en el marco del deporte profesional masculino pero ¿y en el femenino? En el deporte profesional femenino no hay, por un lado, agentes sociales que negocien con, por otro lado, una Liga Profesional pues esta es inexistente.

⁵³ Téngase presente el *III Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva* para los años 2015, 2016 y 2017 firmado en Madrid a 8 de junio de 2015. Son parte del mismo la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE), la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME), Comisiones Obreras (CCOO) y UGT (Unión General de Trabajadores).

La consecuencia más inmediata es la precariedad de derechos a la que se ven sometidas las mujeres trabajadoras deportistas. Asimismo, se está inobservando la LOIEMH pues ésta convierte a la negociación colectiva en cauce a través del cual se hace posible la igualdad real⁵⁴. Es más, la entrada en vigor de la LOIEMH supuso la modificación del Estatuto de los Trabajadores – los dos últimos apartados del artículo 17 – para encomendar a la negociación colectiva la labor de servir como instrumento para establecer medidas de acción positiva a fin de favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones.

Por todo ello resulta indispensable la existencia de un convenio colectivo que posibilite la consecución de una verdadera igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres en el plano deportivo. Pero, además, contamos con un mandato claro y concreto del legislador en el apartado quinto del artículo 17 ya citado. Se trata de lograr la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres en el ámbito laboral a través del establecimiento de Planes de Igualdad.

d. Planes de Igualdad en las entidades deportivas : ¿realidad o utopía?

Los Planes de Igualdad que prevé la LOIEMH (Capítulo II) son una fórmula para lograr la igualdad efectiva en el ámbito del trabajo. No solo se trata de un medio para establecer medidas concretas sino que también sirven de vehículo para instaurar el compromiso de la igualdad de género en cualquier entidad.

La LOIEMH obliga, en virtud de su artículo 45, a articular una política empresarial activa que garantice la igualdad de género en el centro de trabajo. Las empresas, tanto públicas como privadas, están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres. Tales medidas deberán negociarse y acordarse con los representantes legales de los trabajadores. Los Planes de Igualdad son, por lo tanto, medidas que no solamente imponen – como tradicionalmente se venía haciendo – una obligación no hacer – abstenerse de llevar a cabo conductas que vayan en detrimento de la igualdad de género – sino que se exige una actuación activa para cambiar conductas e invertir costumbres. Para ello, en su

⁵⁴Artículo 43. Promoción de la igualdad en la negociación colectiva. *De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.*

elaboración, se han de seguir tres etapas: (1) diagnóstico de la situación; (2) elaboración del Plan; (3) establecimiento de mecanismos de control, viabilidad y eficacia del mismo.

La finalidad última del Plan de Igualdad de una entidad deportiva sería desvelar la situación real de las trabajadoras deportistas: explicitar las situaciones de discriminación y desigualdad. Sin embargo, su *Talón de Aquiles* se encuentra en que la entidad que puede decidir, por su propia voluntad, la elaboración y aplicación del Plan. Constituye así una decisión de aplicación unilateral pues las entidades deportivas no se encuentran en la lista tasada que enumera las empresas obligadas a elaborar dichos Planes⁵⁵. Por lo tanto, queda en entredicho el grado de utilización de este instrumento en la práctica de nuestro sistema de relaciones laborales en el ámbito deportivo.

La realidad nos demuestra que los Planes de Igualdad no forman parte del devenir de las entidades deportivas. Son escasas las ocasiones en las que éstas se embaucan, en primer lugar, en la revisión de sus propias estructuras organizativas para, posteriormente, introducir los cambios necesarios para implantar la perspectiva de género.

II. CLÁUSULAS ANTIEMBARAZO⁵⁶

a. Presentación a modo de introducción

La manifestación más clara de la flagrante discriminación que sufren las mujeres en el ámbito deportivo es, probablemente, la inclusión de las llamadas cláusulas antiembarazo en sus contratos de trabajo. El club que contrata a una deportista – en términos de Derecho Laboral, el empleador – se guarda para sí la facultad de rescindir unilateralmente el contrato, sin mediar indemnización alguna, si ésta se queda embarazada.

⁵⁵ Téngase en cuenta que son de obligada elaboración y aplicación para las empresas que se encuentren en alguna de las siguientes situaciones: tengan más de 250 trabajadores; cuando así lo tengan establecido por convenio colectivo; en caso de que el empresario opte por su establecimiento en sustitución de sanciones; como fórmula para obtener subvenciones públicas o concesiones administrativas; o, como criterio para obtener el distintivo para la empresa en materia de igualdad. Para las empresas que no se encuentren en alguna de estas situaciones, la elaboración de los Planes de Igualdad será voluntaria, previa consulta a los representantes legales de los trabajadores.

⁵⁶ El término se puede ver escrito tanto como ‘cláusulas anti-embarazo’ como ‘cláusulas antiembarazo’. Me decanto por la segunda opción pues, a pregunta de esta alumna mediante el correspondiente formulario, la RAE contesta lo siguiente: *los prefijos, en general, se unen a la base léxica para formar una única palabra sin guion: cláusulas antiembarazo. No hay por qué resaltar tipográficamente la palabra con cursiva o comillas, pues es término bien formado.*

En otras palabras, estas cláusulas permiten a la entidad deportiva resolver *motu proprio* la relación laboral en el supuesto de que la deportista se quede embarazada, al considerar que no puede prestar temporalmente sus servicios. Tales estipulaciones se enmarcan dentro de la categoría ‘deficiente conducta profesional’⁵⁷. Así, se está equiparando decidir ser madre con realizar deportes de alto riesgo, saltarse las reglas disciplinarias o doparse. Tener un hijo es considerado, pues, una falta de profesionalidad y de decoro. Concretamente, este tipo de práctica se plasma en los contratos de la siguiente manera: *bajo ninguna otra circunstancia que no sea una deficiente conducta profesional (si la Jugadora incumple las normas y regulaciones de la federación Española de baloncesto, o del equipo o de FIBA, durante un control Anti Doping o si la Jugadora se queda embarazada) se notificará a la Jugadora por correo certificado en 48 horas, y se podrá finalizar el acuerdo a continuación*⁵⁸.

El tema ha sido llevado a la Comisión de Igualdad del Congreso de los Diputados, por parte de Esquerra Republicana⁵⁹. El Grupo Parlamentario ha presentado una Proposición no de Ley⁶⁰ instando al Gobierno a (1) *iniciar* las modificaciones legislativas necesarias para prohibir expresamente la introducción de las cláusulas antiembarazo en los contratos de trabajo que regulan las condiciones de las deportistas profesionales y amateurs; (2) *advertir* a los clubes deportivos sobre la ilegalidad de este tipo de cláusulas a través del Consejo Superior de Deportes y las Federaciones Deportivas estatales; (3) *impulsar* las inspecciones laborales pertinentes para detectar este tipo de actuaciones.

Se está penalizando la maternidad. Las cláusulas antiembarazo ‘existen, son una práctica frecuente, están consensuadas por los clubes y los agentes de las jugadoras, y juegan un papel de negociación y de intimidación’⁶¹. Las deportistas se ven obligadas a asumir, por vía de hecho, estas condiciones – renunciar a su posibilidad de ser madres –

⁵⁷ GUASCH T., *Polémica ‘cláusula anti embarazo’ en el baloncesto femenino*. El Marca, 2016. <http://www.marca.com/baloncesto/basketfeb/2016/10/26/58106dca468aebac748b45d5.html>

⁵⁸ Transcripción literal de un contrato de trabajo de una deportista. Se omite la identidad del club y la jugadora. Se añade como Anexo 1.

⁵⁹ Comisión de Igualdad. 161/000997. Publicado en el BOE con fecha 20 de diciembre de 2016. Se añade como Anexo 2.

⁶⁰ Título X del Reglamento del Congreso: *De las proposiciones no de ley*. Propuestas no vinculantes que están facultados para presentar los grupos parlamentarios al amparo de los artículos 194 a 195 del señalado Reglamento.

⁶¹ Responde LÓPEZ GONZÁLEZ a preguntas de esta alumna. El cuestionario se añade como Anexo 3.

para poder desarrollar su carrera profesional. Una vez incluida la cláusula en el contrato y éste firmado, las deportistas claudican ante el status quo generado.

b. Análisis de la situación. Causas

Según el Anuario de Estadísticas Deportivas del año 2017⁶², que refleja la situación del sector deportivo en España, el volumen medio anual del empleo vinculado al deporte ascendió en 2016 a 194 mil personas, lo que supone en términos relativos un 1.1% del empleo total en la medida del periodo anual. De entre los Deportistas de Alto Nivel, el año pasado *las* deportistas (mujeres) supusieron 35,4% del total.

La mujer ha consolidado su presencia, a través de sus logros y pese a los estereotipos que lastra, en el ámbito deportivo en general y, en particular, en los puestos de alto rendimiento. Sin embargo, la normativa jurídica con la que contamos las aboca a una situación de desigualdad y precariedad respecto de sus colegas masculinos. Tanto es así que uno de sus máximos exponentes son las cláusulas antiembarazo a las que se ven sometidas. Es por ello que el objetivo de este epígrafe es compilar, sucintamente, todas las causas que no solo facilitan sino que también permiten que tales disposiciones sean la tónica general.

Normativa obsoleta. Ya se adelantó que contamos con una normativa desfasada: la Ley del Deporte y el Real Decreto 1006/1985. La primera carece de perspectiva de género y el segundo es de imposible aplicación a las mujeres deportistas pues se basa en una remisión constante a la existencia de un convenio colectivo que, como ya se dijo, es inexistente. Carecemos de textos adaptados a la realidad actual pues tanto la Ley como el Real Decreto se redactaron pensando en el deporte predominante en aquel momento y en el sujeto que lo desarrollaba: el jugador (hombre) de fútbol. Sendos textos configuran un marco normativo incapaz de adaptarse a las demandas de la sociedad actual, entre las que se encuentra, la igualdad efectiva entre mujeres y hombres deportistas.

Ausencia de Convenios Colectivos. Anteriormente se señaló que las trabajadoras deportistas no cuentan con un convenio colectivo que regule aspectos tan básicos de la contratación como son el salario, la jornada diaria, la duración de los contratos, los

⁶² *Anuario de Estadísticas Deportivas. Año 2017.* Elaborado por la Subdirección General de Estadística y Estudios de la Secretaría General Técnica del Ministerio de Educación Cultura y Deporte. Publicado: 25 de mayo 2017. Link: <http://www.mecd.gob.es/servicios-al-ciudadano-mecd/dms/mecd/servicios-al-ciudadano-mecd/estadisticas/deporte/anuario-deporte/AED-2017/Anuario de Estadísticas Deportivas 2017.pdf>

descansos, las mejoras voluntarias de Seguridad Social... etc. Como señala LÓPEZ GONZÁLEZ ‘es incomprensible que el derecho laboral común pueda soportar que en un mismo ámbito laboral el convenio sólo afecte a los hombres por el hecho de serlo; y no a las mujeres, ejercicio ambos – trabajador/trabajadora – la misma actividad laboral’⁶³. Al no preverse en la legislación actual la existencia de un interlocutor con el que poder negociar – una patronal⁶⁴ – se hace imposible la elaboración de Convenios Colectivos. Asimismo, se carece de sindicatos que defiendan los intereses de las trabajadoras deportistas. En este sentido LÓPEZ GONZÁLEZ señala que ‘las Asociaciones de deportistas son fundamentales y, a día de hoy, vamos reclamando la interlocución con las Federaciones y con el Consejo Superior de Deportes. A base de esfuerzo nos van teniendo en cuenta pero son los clubes y las Federaciones las que se llevan esa capacidad de interlocución’⁶⁵.

Inexistencia de Ligas Profesionales Femeninas. Las ligas en las que participan no tienen la consideración de ‘profesionales’ según la Ley del Deporte. Este hecho favorece no solo el deporte no declarado sino que entre el porcentaje mínimo de contratos que se realizan a las jugadoras de máxima categoría se deja la puerta abierta a los clubes para que éstas sean dadas de alta en la Seguridad Social como ‘empleadas del sector servicios’ en vez de cómo ‘deportistas’.

Comisiones Mixtas inaccesibles. Son las encargadas de solventar los problemas de impago. Constituidas por hombres, representan el techo de cristal que frena a la mujer deportista.

Pasividad del Consejo Superior de Deportes que, conocedor de esta praxis, no pone en práctica los mecanismos necesarios para su inadmisión; y *pasividad*, en concreto – y referido a un deporte específico – de la Federación Española de Baloncesto (‘FEB’, en adelante) por no implementar una política de fiscalización más activa y detallada. Conforme al artículo 28 del Reglamento General de la FEB⁶⁶ los clubes, antes del comienzo de la temporada, aportarán íntegramente todos los contratos por los que se

⁶³ LÓPEZ GONZÁLEZ, M.J., *Una ley del deporte profesional, un capítulo: deporte profesional femenino*. Revista Digital Iusport, 2013.

⁶⁴ No debe pensarse que las Federaciones pueden actuar como tal, pues estarían dotándose de competencias que, a día de hoy, no les competen.

⁶⁵ Responde LÓPEZ GONZÁLEZ a preguntas de esta alumna. El cuestionario se añade como Anexo 3.

⁶⁶ Reglamento General y de Competiciones. Aprobado por Comisión Delegada. 26 de mayo 2015. Link: <http://www.feb.es/Documentos/Uploads/RGYC.pdf>

vinculan sus jugadoras. Es por ello que se echa en falta una inspección pormenorizada de las cláusulas que los componen y la denuncia de las mismas.

Estereotipos y prejuicios. Los *estereotipos de género* muestran la existencia, en palabras de LÓPEZ y MORALES de una clara ‘asimetría en la asignación de rasgos positivos a hombres y a mujeres. Hay una tendencia a asignar más características positivas a los hombres que a las mujeres y a distinguir a las personas en razón de su género’⁶⁷. A esto hay que sumarle toda una serie de *prejuicios* en torno al embarazo, en general, y a la mujer deportista embarazada en particular. En este sentido, la atribución de unos roles sociales muy arraigados hacen de la mujer la casi absoluta cuidadora y sostenedora de las cargas familiares, lo que suponen un fuerte condicionante en el desarrollo de su actividad laboral.

Existe la infundada creencia de que el proceso del embarazo traerá como consecuencia una disminución en las capacidades físicas de la deportista. Es cierto que durante el embarazo el cuerpo de una mujer experimenta una serie de transformaciones: cambios hormonales que suponen un incremento de la tasa metabólica basal; aumento de peso por la retención de líquido – que desaparece tras el parto – y por el crecimiento de la grasa corporal; curvatura de la columna y desplazamiento del centro de gravedad (hiperlordosis cervical y lumbar); aumento de la movilidad de las articulaciones de la pelvis; aumento del gasto cardiaco... etc. Sin embargo, el tiempo de recuperación del mismo es menor – pérdida de peso y grasa, recuperación y reentrenamiento de la masa muscular... – cuando después del parto se retoman los entrenamientos. Los cambios que se producen en el cuerpo de una embarazada – salvo los del aparato genital – son reversibles. En este sentido, resulta interesante destacar los informes publicados por la profesora Zahareiva en 1965 respecto a las atletas de élite y el embarazo⁶⁸. Entrevistó a trece mujeres que compitieron en las olimpiadas de Tokio de 1964. En general, las atletas olímpicas reiniciaron su entrenamiento intensivo entre tres y seis meses después del parto y casi todas alcanzaron similares o mejores marcas en los dos años siguientes al nacimiento⁶⁹.

⁶⁷ LÓPEZ SÁEZ, M. y MORALES, J.F. *Estereotipos de género e identidad de género*. En SÁNCHEZ, J.C. y ULLÁN, A.M., *Procesos psicológicos básicos y grupales*. Eudema, Salamanca.

⁶⁸ Visto en LÓPEZ GONZÁLEZ, M.J., *X Congreso de Asociación de Derecho Deportivo: embarazo como cláusula de penalización*. Córdoba, 2014.

⁶⁹ En este sentido, más casos. Disponible en: <http://aipapppreparacionparto.com/wp-content/uploads/2012/10/Efectos-del-embarazo-en-deportistas-de-élite.pdf>

Tras el embarazo solamente se requiere de un periodo de recuperación, al igual que cuando se sufre una lesión – por ejemplo, la rotura de un ligamento de la rodilla – no siendo posible, a priori, afirmar que el embarazo suponga una disminución en el rendimiento de la jugadora. Con esta reflexión no se pretende hacer un diagnóstico biológico exhaustivo ni utilizar el argumento médico como justificante de la discriminación, pues el ámbito de la medicina y del derecho son planos separados que no necesariamente tienen que ir de la mano. Sin embargo, en el presente supuesto el análisis médico refuerza al jurídico. En todo caso, ya en 1998 el Tribunal de Justicia de las entonces Comunidades Europeas declaró que ‘los trastornos y complicaciones del embarazo pueden implicar una incapacidad laboral, constituyen riesgos inherentes al embarazo y, por lo tanto, comparten la especificidad de este estado’⁷⁰.

Todas estas circunstancias mencionadas facilitan la existencia de las cláusulas antiembarazo y llevan a las deportistas a sucumbir a las mismas si quieren empezar o continuar con su carrera profesional. Se está, pues, afectando directamente a la maternidad de las deportistas. Es por ello que el siguiente epígrafe se dedicará al estudio de la maternidad como derecho.

c. La maternidad como derecho explícitamente reconocido en el ordenamiento jurídico español y en normas internacionales

La sociedad actual es consciente de que la maternidad es un asunto de Estado: hay razón, y razones, para justificar la intervención de los poderes públicos en aras de protegerla. La consecución de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres exige analizar y reconocer las variables que determinan las situaciones de desequilibrio. Ser mujer, madre y trabajadora produce una triple desigualdad. Así lo señaló la Organización Internacional del Trabajo en relación con la maternidad en España: el deseo de las mujeres de amortizar el costo de los estudios superiores incorporándose a la vida profesional, el matrimonio tardío, la insuficiencia de los servicios de cuidado de los niños, las presiones económicas y el temor al despido en caso de quedar embarazada, han llevado a muchas españolas a aplazar la maternidad o a renunciar a la posibilidad de tener hijos. Proteger la maternidad, con independencia de la situación laboral de la mujer, es imprescindible para alcanzar una verdadera igualdad.

⁷⁰ STJCEE 30 junio 1998 (Caso Brown).

Ser madre es una decisión que, si bien es estrictamente personal y atañe a la esfera privada de la mujer, se refleja también en el ámbito público. No se trata de que el Estado *fomente* la natalidad – tener o no tener hijos es una decisión personal – sino de que proteja de toda discriminación a aquellas mujeres que deciden ejercitar su derecho a la maternidad.

El artículo 18.1 CE que garantiza el derecho a la intimidad personal y familiar debe ser interpretado conjuntamente con el artículo 39.1 CE que manda a los poderes públicos asegurar la protección social, económica y jurídica de la familia. Entre las muchas facetas que engloba la ‘intimidad personal y familiar’ figura la necesidad de proteger el derecho a la autonomía de la propia persona. Aunque no aparece de manera explícita, es incuestionable que la decisión de ser madre se encuentra dentro del ámbito de dicha intimidad. Esta interpretación no debe perder de vista la prohibición de discriminación por razón de sexo que contiene el artículo 14 CE.

En la LOIEMH encontramos el artículo 3 que establece que el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombre supone la ausencia de discriminación, ya sea directa o indirecta, por razón de sexo y, en particular, por la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil. A esto hemos de añadirle el contenido del artículo 8 en el que se señala que será constitutivo de discriminación directa por razón de sexo el trato desfavorable a las mujeres tanto por el embarazo como por la maternidad.

Encontramos, asimismo, textos internacionales en los que se reconoce y recoge la maternidad como un derecho. El Parlamento Europeo se ha manifestado en el siguiente sentido: ‘el ejercicio de la maternidad y la paternidad deben considerarse como derechos fundamentales ya que resultan esenciales para la estabilidad social y que es imprescindible continuar trabajando en su defensa’⁷¹. Concretamente, una interpretación conjunta del artículo 20 – derecho de toda persona a la igualdad ante la ley – artículo 21 – prohibición expresa de discriminación por razón de sexo – artículo 23 – la igualdad entre hombres y mujeres debe ser garantizada en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución – artículo 33 – protección de la familiar en los planos jurídico, económico y social – y artículo 34 – derecho a las prestaciones de la seguridad social y servicios sociales que protegen, entre otros, la maternidad – de la Carta de los

⁷¹ Parlamento Europeo Resolución del año 2010.

Derechos Fundamentales de la Unión Europea⁷² nos lleva a entender que la maternidad se configura como un derecho por lo que los poderes públicos deben procurar la protección de toda mujer que sea despedida por una causa relacionada con la maternidad.

La Resolución del Parlamento Europeo de 15 de enero de 2009, sobre transposición y aplicación de la Directiva 2002/73/CE relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, formación, promoción profesional y condiciones de trabajo, llama la atención sobre el hecho de que un trato menos favorable dado a una mujer por causa de embarazo o permiso de maternidad constituye una discriminación y deplora el hecho de que algunos estados miembros no reconozcan explícitamente el derecho a reintegrarse a su puesto de trabajo o a uno equivalente, tras un permiso por maternidad.

La maternidad no es solo una necesidad para la sostenibilidad demográfica futura de la UE sino que debe ser considerada como un derecho a proteger. Sin embargo, no se logrará una igualdad efectiva entre hombres y mujeres mientras la maternidad sea entendida como un obstáculo para la entrada y/o permanencia de la mujer en el mercado laboral.

d. La maternidad como causa de discriminación. Jurisprudencia del Tribunal Constitucional

Sin olvidar la línea de investigación en la que se enmarca del presente Trabajo – *Perspectiva constitucional de la igualdad de género* – se ha comenzado analizando los preceptos constitucionales relacionados con la igualdad, en general, para descender al ordenamiento que legislador ordinario ha elaborado en torno a, en particular, la igualdad de género. Así, se ha focalizando la atención en el ámbito deportivo y, concretamente, en las cláusulas antiembarazo. Como se ha señalado en varias ocasiones, éstas constituyen una manifestación de la desigualdad persistente a día de hoy entre mujeres y hombres. Llega ahora, pues, el momento de analizar los pronunciamientos del Tribunal Constitucional en relación con la maternidad como causa de discriminación en el ámbito laboral.

⁷² Publicada como documento 2000/C 364/01. 18 de diciembre del 2000 en el Diario Oficial de las Comunidades Europeas.

Ya desde sus primeros años de funcionamiento, ante el Tribunal se plantearon recursos de amparo alegando una lesión en el derecho a no padecer discriminación por razón de sexo del artículo 14 CE. En STC 166/1998 señaló que ‘los motivos de discriminación contemplados en el artículo 14 CE son a título ejemplificativo, no constituyendo una lista cerrada de supuestos (...) aunque sí representa una explícita interdicción del mantenimiento de determinadas diferenciaciones históricamente muy arraigadas y que han situado, tanto por la acción de los Poderes Públicos, como por la práctica social, a sectores de la población en posiciones no sólo desventajosas sino abiertamente contrarias a la dignidad de las personas que reconoce el artículo 10 CE’⁷³. Y es por ello que ‘la prohibición constitucional específica de los actos discriminatorios por razón de sexo determina que se habrá producido la lesión del art. 14 CE cuando se acredite que el factor prohibido representó el fundamento de una minusvaloración o de un perjuicio laboral, no teniendo valor legitimador en esos casos la concurrencia de otros motivos que hubieran podido justificar la medida al margen del resultado discriminatorio’⁷⁴.

A consecuencia de lo anterior, el Tribunal ha mantenido que ‘para hacer efectiva la cláusula de no discriminación por razón de sexo del art. 14 CE, este Tribunal ha establecido un canon mucho más estricto y riguroso que el de la mera razonabilidad que, desde la perspectiva genérica del principio de igualdad, se exige para la justificación de la diferencia normativa de trato’⁷⁵. Y ello sin olvidar ‘que la exclusión de la discriminación por razón de sexo halla razón concreta (...) en la voluntad de terminar con la histórica situación de inferioridad en que, en la vida social y jurídica, se había colocado a la población femenina; situación que, en el aspecto que aquí interesa, se traduce en dificultades específicas de la mujer para el acceso al trabajo y su promoción dentro del mismo’⁷⁶.

Una vez reconocida la histórica situación de desigualdad que por el mero hecho de ser mujeres ha sufrido el sexo femenino, el Tribunal centra su atención en situaciones concretas que, dentro de la genérica discriminación por sexo, sufren las mujeres, como es el caso del embarazo. Así, realiza una interpretación extensiva al entender que ‘la discriminación por razón de sexo no comprende sólo aquellos tratamientos peyorativos

⁷³ STC 166/1988, de 26 de septiembre (BOE núm. 247, de 14 de octubre de 1988).

⁷⁴ STC 92/2008, de 21 de julio (BOE núm. 200, de 19 de agosto de 2008).

⁷⁵ STC 2/2017, de 16 de enero (BOE núm. 46, de 23 de febrero de 2017).

⁷⁶ STC 166/1988, de 26 de septiembre (BOE núm. 247, de 14 de octubre de 1988).

que encuentren su fundamento en la pura y simple constatación del sexo de la persona perjudicada. También comprende estos mismos tratamientos cuando se fundan en la concurrencia de condiciones o circunstancias que tengan con el sexo de la persona una relación de conexión directa e inequívoca. Tal sucede con el embarazo, elemento o factor diferencial que, por razones obvias, incide de forma exclusiva sobre las mujeres⁷⁷. Por lo tanto, constituye una discriminación por razón de sexo prohibida por el artículo 14 CE el trato desfavorable que trae causa en el embarazo, pues afecta exclusivamente a la mujer. El embarazo es un ‘elemento o factor diferencial que, en tanto que hecho biológico incontrovertible, incide de forma exclusiva sobre las mujeres’⁷⁸. En este punto el Tribunal ha matizado que ‘si cierto es que la situación de embarazo es una cualidad no aplicable a todas las mujeres, de modo que la discriminación no resultaría solo y únicamente por el sexo, sino que estaría asociada a la circunstancia coyuntural, e incluso se podría pensar que la distinción debería operar entre mujeres, embarazadas o no, lo cierto es que no resulta posible apreciar la existencia de discriminación respecto al varón, al no existir un equivalente masculino de una mujer embarazada’⁷⁹.

Por lo tanto, el embarazo no solo no constituye una causa justificada para la resolución del contrato de trabajo, sino que además ‘la protección de la condición biológica y de la salud de la mujer trabajadora ha de ser compatible con la conservación de sus derechos profesionales’⁸⁰ pues el artículo 14 CE ‘excluye toda distinción, trato peyorativo y limitación de derechos o legítimas expectativas de la mujer en la relación laboral fundado en dichas circunstancias, por lo que puede causar una vulneración del art. 14 CE la restricción de los derechos asociados con la maternidad o la asignación de consecuencias laborales negativas al hecho de su legítimo ejercicio, visto que el reconocimiento de esos derechos y sus garantías aparejadas están legalmente contemplados para compensar las dificultades y desventajas que agravan de modo principal la posición laboral de la mujer trabajadora’⁸¹.

⁷⁷ STC 17/2003, de 30 de enero. (BOE núm. 55, de 05 de marzo de 2003).

⁷⁸ STC 175/2005, de 4 de julio (BOE núm. 186, de 05 de marzo de 2005).

⁷⁹ STC 20/2000, de 29 de enero (BOE núm. 52, de 01 de marzo de 2001).

⁸⁰ STC 182/2005, de 4 de julio (BOE núm. 186, de 05 de agosto de 2005).

⁸¹ Aparece por primera vez en STC 136/1996, de 23 de julio. Es un argumento que se repetirá de forma reiterada en los pronunciamientos del Tribunal, entre otras: STC 2/2007, de 16 de enero (BOE núm. 46, de 23 de febrero de 2017).

El Tribunal Constitucional no ha tenido la oportunidad de pronunciarse acerca del embarazo como causa de discriminación en el deporte. Sin embargo, podríamos aventurar su razonamiento teniendo en cuenta la labor jurisprudencial que ha llevado a cabo. En este sentido, cabe mencionar la STC 166/1988 respecto al despido de mujeres embarazadas durante el periodo de prueba, tiempo durante el cual se puede resolver el contrato sin, a priori, motivación alguna. ‘El Estatuto de los Trabajadores permite la resolución unilateral del contrato de trabajo durante el periodo de prueba, en los casos que así proceda, como una modalidad específica de extinción de la relación laboral. Sin embargo, tal facultad que ostenta el empresario no es absoluta sino que se encuentra limitada ya que no se puede hacer valer por causas que sean ajenas al propio trabajo y que, además, vulneren un derecho fundamental, como es la prohibición de discriminación recogida en el artículo 14 CE’⁸². Asimismo, respecto al cese de una funcionaria en régimen de interinidad que trae causa en el embarazo de la misma, el Tribunal ha dicho que ‘no resulta admisible, desde la perspectiva del artículo 14 CE, fundar la denegación de un derecho con transcendencia constitucional – artículos 9.2 y 39.1 CE – exclusivamente en el carácter temporal y en la necesaria y urgente prestación del servicio propia de la situación de interinidad’⁸³ por lo que la resolución del contrato se basa en una causa que afecta exclusivamente a las mujeres, lo que las coloca en una situación de desventaja respecto de los varones, y consecuentemente ‘conculca el derecho a la igualdad proclamado en el artículo 14 CE y, especialmente, el derecho a no ser discriminada por razón de sexo’⁸⁴.

Esta interpretación extensiva de la protección de la mujer trabajadora embarazada frente a la discriminación que, por encontrarse en dicho estado, pueda sufrir se amplió incluso a la negativa de renovar un contrato temporal. El Tribunal razonó que ‘no puede sostenerse en modo alguno que sólo cuando está en curso una relación laboral pueda generarse una conducta de esta naturaleza, y mucho menos cuando esa relación laboral podría haber continuado normalmente, a través de la oportuna prórroga o nueva contratación sucesiva, y ello no se produce a consecuencia del hecho del embarazo sobrevenido de la mujer (...) por lo tanto, la mera negativa a renovar un contrato o a contratar por parte del empresario es jurídicamente relevante desde el momento en que a la luz de los hechos declarados probados, ha sido un motivo prohibido por

⁸² STC 166/1988, de 26 de septiembre (BOE núm. 247, de 14 de octubre de 1988).

⁸³ STC 203/2000 de 24 de agosto (BOE núm. 203, de 24 de agosto de 2000).

⁸⁴ STC 20/2000, de 29 de enero (BOE núm. 52, de 01 de marzo de 2001).

discriminatorio el que ha obstado a la reanudación de la relación laboral, porque entra de lleno en el ámbito de aplicación del art. 14 CE⁸⁵.

En resumen, la asentada jurisprudencia del Tribunal Constitucional no deja lugar a dudas: el artículo 14 CE consagra el derecho fundamental a no sufrir discriminación por razón de sexo; se lesionará el citado precepto cuando la resolución de la relación laboral traiga causa en el embarazo, al constituir éste un estado inherente a la condición misma de mujer.

e. Dudosa legalidad de las cláusulas antiembarazo

Lo expuesto hasta el momento nos lleva a pensar que las cláusulas antiembarazo no tienen cabida en el ordenamiento jurídico español. Sin embargo, para afirmar con rotundidad su nulidad de pleno derecho, se dedicará el presente epígrafe al estudio de su legalidad. Así, se tomarán como instrumentos normativos de referencia los siguientes: la vigente Constitución española 1978, por ser la norma suprema; la LOIEMH, pues consagra la igualdad efectiva entre hombres y mujeres; el Real Decreto 1006/1985 pues regula la relación laboral de las deportistas y el ET, pues es supletorio respecto el primero; distintos convenios del seno de la Organización Internacional del Trabajo ('OIT', en adelante), como recomendaciones que guían al legislador.

Como se ha repetido en numerosas ocasiones, el artículo 14 CE – en relación con el artículo 9.2 CE – consagra el derecho a la igualdad y prohíbe todo tipo de discriminación por razón de sexo. Ya se avanzó que el Tribunal Constitucional entiende que el mencionado motivo no abarca solamente aquellos tratamientos ofensivos que se fundamentan en la constatación del sexo de la persona perjudicada, sino que también comprende todas aquellas conductas que se fundamentan en la concurrencia de condiciones o circunstancias que tengan con el sexo de la persona una relación de conexión directa e inequívoca. Así, el embarazo constituye una discriminación por razón de sexo ya que afecta exclusivamente a la mujer.

Aplicando la más simple lógica deductiva, si la ruptura de la relación contractual como consecuencia del embarazo de la trabajadora constituye una vulneración del derecho a la igualdad y al principio de no discriminación por razón de sexo, podemos perfectamente concluir que la mera posibilidad de quedarse embarazada – cláusula

⁸⁵ STC 173/1994, de 7 de junio (BOE núm. 163, de 09 de julio de 1994).

antiembarazo – utilizada como causa de resolución unilateral del contrato, es igualmente discriminatoria y, por lo tanto, inconstitucional.

Siguiendo en la línea constitucional, podemos entender que las señaladas cláusulas, además, lesionan el derecho a la intimidad personal y familiar consagrado en el artículo 18 CE. En este sentido, si bien en un principio el Tribunal Constitucional entendía que la falta de conocimiento del embarazo por el empleador impedía determinar la existencia de indicios de discriminación⁸⁶, en un momento posterior cambió su interpretación eximiendo de la necesidad de demostrar el conocimiento del embarazo por parte de un tercero pues éste constituye un hecho que pertenece a la esfera más íntima de la persona⁸⁷. ‘En efecto, este Tribunal estimó que la falta de conocimiento del embarazo por la empresa impide apreciar la existencia de indicios de discriminación, lo que excluye la calificación de nulidad radical del despido por vulneración del derecho a no sufrir discriminación por razón de sexo. Pero a continuación entendió que el precepto legal aplicado establecía una garantía absoluta y objetiva de nulidad del despido de las trabajadoras embarazadas (salvo que se acreditara la procedencia del despido), no vinculada al conocimiento por el empresario del embarazo, y enjuiciaba desde la perspectiva constitucional el sentido y finalidad de dicha garantía para concluir que la interpretación del precepto efectuada por los órganos judiciales en el caso analizado (que exigía en todo caso el conocimiento por el empresario de la situación de embarazo para declarar nulo el despido) resultaba injustificadamente restrictiva y ajena a las reglas hermenéuticas, vulnerando el derecho a la tutela judicial efectiva (art. 24.1 CE), desde la perspectiva de las exigencias de razonabilidad y motivación reforzadas que imponía la afectación del derecho fundamental sustantivo del art. 14 CE’⁸⁸.

En otras palabras, los despidos de trabajadoras que tengan lugar durante el periodo comprendido entre la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo de la baja por maternidad, son considerados nulos aunque el embarazo sea desconocido por el empresario. Entiende el Tribunal que se trata de una nulidad objetiva, y no subjetiva, que deriva del hecho mismo del embarazo; se protege a las trabajadoras embarazadas siendo irrelevante el móvil del empresario al despedir. Establece, pues, el Tribunal la llamada ‘doctrina de la garantía reforzada’ que tiene como finalidad, a través de la

⁸⁶ STC 92/2008, de 21 de julio (BOE núm. 200, de 19 de agosto de 2008).

⁸⁷ STC 124/2009, de 18 de mayo de 2009 (BOE núm. 149, de 20 de junio de 2009).

⁸⁸ STC173/2013, de 10 de octubre de 2013. (BOE núm. 267, de 7 de noviembre de 2013).

nulidad objetiva, proporcionar a la trabajadora embarazada una tutela más enérgica que la ordinaria frente a la discriminación.

Debe asimismo considerarse que la ausencia de mecanismos legales, que impidan la existencia de este tipo de cláusulas, constituye una inobservancia, por parte del legislador ordinario, del mandato de protección social, económica y jurídica de la familia recogido en el artículo 39 CE.

Descendiendo de plano, nos centramos ahora en la LOIEMH, en concreto, en el artículo 8 y en el artículo 10 de la misma. El primero de ellos afirma, sin dejar lugar a dudas, que todo trato desfavorable a las mujeres que traiga causa en el embarazo o la maternidad, constituye una discriminación directa respecto de las mismas. El segundo de ellos establece que las cláusulas que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulas y sin efecto.

La aplicación de las cláusulas antiembarazo, que suponen una penalización de la maternidad, implica la resolución unilateral del contrato de trabajo. Son, en términos del Tribunal Constitucional, un tratamiento diferenciado por causas ligadas al embarazo. Encajan en la discriminación directa que el artículo 8 LOIEMH contempla y les es, por lo tanto, aplicable la consecuencia del artículo 10 LOIEMH: son nulas de pleno derecho.

Por estos argumentos no fueran suficientes, a continuación pasamos a analizar la regulación de la extinción del contrato de trabajo tanto en el Real Decreto 1006/1985 (artículo 13) como en el ET (Sección 4ª del Capítulo III), que es de aplicación subsidiaria. De entre todos los motivos contenidos en el primero de los textos destacamos aquel que podría resultar aplicable a nuestro caso. Así, el apartado g) contempla las causas que estén válidamente consignadas en el contrato salvo que éstas constituyan un abuso manifiesto de derecho por parte del club o entidad. El empleador incorpora las cláusulas anti-embarazo alegando que un futuro embarazo supondría un descenso en el rendimiento de la deportista. Sin embargo, dichas cláusulas no solo son inconstitucionales por discriminatorias, como ya se ha dicho, sino que el embarazo no puede ser considerado como causa de despido por disminución del rendimiento dado que no concurre voluntariedad⁸⁹. Por lo tanto, aunque la jugadora – ante una necesidad material inminente: ser o no contratada – firma y acepta tal cláusula, ésta constituye un

⁸⁹ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, 21 febrero 1991.

abuso manifiesto de derecho. Consecuentemente, el empleador no está legitimado para ejecutarla y, en caso de hacerlo, ésta no puede desplegar sus efectos.

Por otra parte, el artículo 45 ET contempla entre las causas de suspensión del contrato de trabajo la maternidad y el riesgo durante el embarazo o la lactancia. Téngase en cuenta que la suspensión del contrato de trabajo no rompe el vínculo entre la deportista – trabajadora – y el club – el empresario – por lo que esto no es lo que contemplan las cláusulas anti-embarazo, ya que hablan de resolución o ruptura del contrato de trabajo.

La declaración de nulidad⁹⁰ lleva aparejada la readmisión con carácter inmediato de la trabajadora, en las mismas condiciones en las que se encontraba antes del despido, y el abono de los salarios de tramitación comprendidos desde la fecha del despido hasta que se produzca la efectiva readmisión.

Por último, no está de más hacer referencia a algunos los textos nacidos en el seno de la OIT. Uno de sus primeros Convenios ya versó sobre la protección de la maternidad⁹¹ y en su redacción actual se prohíbe al empleador despedir a la mujer que esté embarazada salvo por motivos que no estén relacionados con el embarazo⁹². En idéntico sentido se pronunció la Declaración sobre la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras⁹³ señalando, en su artículo 8, que no se practicará discriminación alguna contra las trabajadoras por razón de embarazo o parto y que las mujeres encintas estarán protegidas contra todo despido por razón de su condición, ostentando el derecho a reincorporarse al empleo.

En base a todo lo anterior, podemos afirmar que la legalidad de las cláusulas antiembarazo deja de ser dudosa y pasa a convertirse en una nulidad de pleno derecho.

⁹⁰ Artículo 55.5 ET. La extinción del contrato de trabajo es nula de pleno derecho cuando, entre otras causas, la decisión resulte discriminatoria o vulnere derecho fundamentales y libertades públicas del trabajador.

⁹¹ C003 – Convenio sobre la protección de la maternidad, 1919 (núm. 3). C103 – Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952 (núm. 103). Convenio relativo a la protección de la maternidad (revisado), 2000 (núm. 183).

⁹² Artículo 8.1

⁹³ Declaración sobre la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras. Adoptada el 25 de junio de 1975. Publicada en el Boletín Oficial de la OIT. Vol. LVIII, 1975. Serie A, núm. 1.

CONCLUSIÓN

A lo largo del presente trabajo se ha argumentado, jurídicamente, la nulidad de las cláusulas antiembarazo. Es por ello que, llegados a este punto, el rigor de la investigación exige extraer estrategias para alcanzar la igualdad real y efectiva en el deporte.

Sin duda, terminar con la segregación profesional por razón de sexos en el deporte exige la actuación del legislador. Sin sólidas bases jurídicas y sin los necesarios cuerpos normativos, la observancia de la igualdad de género dependerá de la voluntad de quien actúe. Es por ello que se hace necesaria una nueva Ley del Deporte, o una íntegra actualización de la actual, que otorgue la protección debida a las mujeres deportistas, en general, y a aquellas que deciden ser madres, en particular. Para que este nuevo texto se adapte a las demandas de la sociedad actual y reconozca la naturaleza propia del deporte femenino profesional, sería oportuno que contase con un capítulo específico dedicado a éste. En él se debe, entre otros, (1) proveer los mecanismos necesarios para articular una Liga Profesional Femenina, (2) hacer accesibles a las deportistas las actuales Comisiones Mixtas, (3) exigir una conducta activa y fiscalizadora por parte del Consejo Superior de Deportes y de las distintas Federaciones. Asimismo, respecto a la relación laboral especial de los deportistas profesionales, es necesario revisar y reformar el actual RD 1006/1985. En dicha labor, sería imprescindible (4) declarar expresamente nulas cualquier cláusula que sancione la maternidad, (5) exigir el envío de copia de todos los contratos laborales a las Federaciones, para que así estos dejen de ser un documento meramente privado, y (6) articular un sistema de denunciar en caso de que tales cláusulas se introduzcan. A mi juicio, esta batería de medidas – junto con otras que, por razones de extensión, no se abordan – ayudarían a imposibilidad la inclusión de las cláusulas antiembarazo en los contratos y, con ello, a avanzar hacia la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en el deporte.

Además de lo señalado anteriormente, que constituye el núcleo duro de las medidas a implementar, contamos con más ámbitos de actuación. Así, (7) favorecer la creación de sindicatos de mujeres deportistas – sirva como ejemplo ilustrativo la situación de las jugadoras de la *National Basketball Association* (NBA) – supondría una protección añadida en la defensa de sus derechos. Por otro lado, a largo plazo, solo (8) políticas de educación en igualdad derrocaran los estereotipos de género que lastran las

mujeres, en general, y las deportistas en particular. De esta manera, se reforzará y hará visible el papel de la mujer deportista y se profesionalizará su situación.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ÁLVAREZ CONDE, E., “Principio de Igualdad”, *Estudios interdisciplinarios sobre igualdad*, Madrid, Iustel , 2011.

BLANCO GARCÍA, M.E., *La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el deporte. Realidades, compromisos y retos dentro de las entidades deportivas*. Ponencia para el XII Congreso de la Federación Española de Sociología. Gijón.

BURGOS, F. J. G. *Educación y modelos de género en Europa durante los siglos XIX y principios del XX: El modelo de Finlandia y el nacimiento del feminismo europeo*. Cuestiones pedagógicas: Revista de ciencias de la educación, (21), 2011.

CARMONA CUENCA, E., *El principio de igualdad material en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional*, Revista de estudios políticos, 1994.

CASTRESANA HERRERO, A., *Catálogo de virtudes femeninas: de la debilidad histórica de ser mujer ‘versus’ la dignidad de ser esposa y madre*, Tecnos, Madrid, 1993.

FIGUERUELO BURRIEZA, A., “Tratamiento de la igualdad entre mujeres y hombres en el ordenamiento jurídico español”, *Estudios interdisciplinarios sobre igualdad*, Iustel, 2009.

GARAIGORDOBIL, M., y ALIRI, J. *Sexismo hostil y benevolente: relaciones con el autoconcepto, el racismo y la sensibilidad intercultural*. Revista de Psicodidáctica/Journal of Psychodidactics, 16(2), 2011.

GARCÍA RUBIO, M.P., *Discriminación por razón de sexo y derecho contractual en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. Derecho privado y constitucional, núm. 21, enero-diciembre, 2007.

GARCÍA-MUÑOZ, N. y MARTÍNEZ-GARCÍA, L. *La imagen de las mujeres en la publicidad rechazada por la audiencia en Cataluña*. Observatorio (OBS*) Journal, n.º 3 (I), Lisboa.

HYMOWITZ, C., y SCHELLHARDT, T., *The Glass Ceiling: Why Women Can’t Seem to Break the Invisible Barrier That Blocks Them from the Top Job*. 1986.

LA BARBERA, M. y CRUELLES LÓPEZ, M. (coords.) *Igualdad de género y no discriminación en España: evolución, problemas y perspectivas*. Centro de estudios políticos y constitucionales, Madrid, 2016.

LÓPEZ GONZÁLEZ, M.J., *¿Qué convenio colectivo rige para las deportistas?*. Revista Digital Iusport, 2017.

LÓPEZ GONZÁLEZ, M.J., *Día mundial de la mujer trabajadora: desigualdad en el deporte profesional español*. Revista Digital Iusport, 2017.

LÓPEZ GONZÁLEZ, M.J., *Discriminación por ser madre*. Revista Digital Iusport, 2016.

LÓPEZ GONZÁLEZ, M.J., *Enfermedades laborales e incapacidades en el deporte*. Revista Digital Iusport, 2017.

LÓPEZ GONZÁLEZ, M.J., *Las lesiones en la disciplina jurídica del deporte*. Revista Digital Iusport, 2017.

LÓPEZ GONZÁLEZ, M.J., *Un nuevo marco normativo del deporte español*. Revista Digital Iusport, 2017.

LÓPEZ GONZÁLEZ, M.J., *Una cláusula que alarma, la de rescisión unilateral si una deportista se queda embarazada*. Revista Digital Iusport, 2016.

LÓPEZ GONZÁLEZ, M.J., *Una ley del deporte a espaldas del deporte femenino*. Revista Digital Iusport, 2016.

LÓPEZ GONZÁLEZ, M.J., *Una ley del deporte profesional, un capítulo: deporte profesional femenino*. Revista Digital Iusport, 2013.

LÓPEZ GONZÁLEZ, M.J., *X Congreso de Asociación de Derecho Deportivo: embarazo como cláusula de penalización*. Córdoba, 2014.

LÓPEZ GUERRA, L., *Derecho Constitucional*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2016.

LÓPEZ LÓPEZ, M. T., *Mujer e igualdad de trato*, Ediciones Cinca, Madrid, 2011.

MORRISON, A.M., WHITE, R., VAN VELSOR, E., *Breaking the glass ceiling. Can women reach the Top of American's Largest Corporations?* Revised, 1987.

ORTÍZ CABANILLAS, J.M., *La nulidad de las cláusulas 'anti-embarazo' en el baloncesto*. Revista Digital Iusport, 2016.

OSBORNE, R., *Acción Positiva. 10 palabras Clave Sobre Mujer*. EVD. 1995. Pág. 301.

PACHOT ZAMBRANA, K.L., *El derecho constitucional al deporte en la doctrina y el derecho comparado*. Cuestiones constitucionales, núm. 35, 2016 (Universidad Nacional Autónoma de México).

PERÁN QUESADA, S., *Derecho social y género. El camino hacia la igualdad efectiva en las relaciones sociolaborales*, Aranzadi, Pamplona, 2014.

PÉREZ ROYO, J., *Curso de Derecho Constitucional*, Marcial Pons, Madrid, 2014.

PORTERO MOLINA, J.A., *Constitución y jurisprudencia constitucional*, Tirant lo Blanch, Valencia 2012.

RUIZ RESA, D.J., *Resistematizando la ley de igualdad desde una concepción compleja del derecho*. Granada, 2016.

VALDÉS DAL-RÉ, F., *Igualdad de género y relaciones laborales: entre la ley y la negociación colectiva*, Fundación Alfonso Martín Escudero, Madrid, 2010.

WIRTH, L., *Breaking through the glass ceiling. Women in managment*. International Labour Organization (ILO) Bureau for gender Equality. Ginebra, 2001.

ZAMBRANO, A., BUSTAMANTE, G., y GARCÍA, M. *Trayectorias organizacionales y empoderamiento comunitario: un análisis de interfaz en dos localidades de la Región de la Araucanía*. Psykhe, Santiago de Chile, 2009. Pág. 65-78.

REFERENCIAS JURISPRUDENCIALES

- STC 108/1989, de 27 de junio (BOE núm. 158, de 04 de julio de 1989).
- STC 124/2009, de 18 de mayo de 2009 (BOE núm. 149, de 20 de junio de 2009).
- STC 136/1996, de 23 de julio (BOE núm. 194, de 12 de agosto de 1996).
- STC 145/1999, de 1 de julio (BOE núm. 240, de 26 de agosto de 1999).
- STC 166/1988, de 26 de septiembre (BOE núm. 247, de 14 de octubre de 1988).
- STC 17/2003, de 30 de enero. (BOE núm. 55, de 05 de marzo de 2003).
- STC 173/1994, de 7 de junio (BOE núm. 163, de 09 de julio de 1994).
- STC 175/2005, de 4 de julio (BOE núm. 186, de 05 de marzo de 2005).
- STC 20/2000, de 29 de enero (BOE núm. 52, de 01 de marzo de 2001).
- STC 200/2001, de 4 de octubre (BOE núm. 266, de 06 de noviembre de 2001).
- STC 203/2000 de 24 de agosto (BOE núm. 203, de 24 de agosto de 2000).
- STC 75/1983, de 3 de agosto (BOE núm. 197, de 18 de agosto de 1983).
- STC 92/2008, de 21 de julio (BOE núm. 200, de 19 de agosto de 2008).
- STC173/2013, de 10 de octubre de 2013. (BOE núm. 267, de 7 de noviembre de 2013).
- STC 2/2017, de 16 de enero (BOE núm. 46, de 23 de febrero de 2017).

PUBLICACIONES OFICIALES Y ARTÍCULOS DE PRENSA

ONU MUJERES: <http://www.unwomen.org/es/about-us>

International Labour Organization (Organización Internacional del Trabajo – OIT):
<http://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm>

Congreso de los Diputados:

<http://www.congreso.es/portal/page/portal/Congreso/Congreso>

IUSPORT. El otro lado del deporte: <https://iusport.com/index.html>

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO): <http://es.unesco.org>

Ministerio de Sanidad, Servicios sociales e Igualdad: <http://www.msssi.gob.es>

Instituto Nacional de Estadística (INE): <http://www.ine.es/welcome.shtml>

EcoDiario.es: <http://ecodiario.eleconomista.es>

LÓPEZ, L. *Las cláusulas antiembarazo: así se prohíbe tener hijos a las deportistas profesionales.*

<http://ecodiario.eleconomista.es/futbol/noticias/7999404/12/16/Las-clausulas-antiembarazo-asi-se-prohibe-tener-hijos-a-las-deportistas-profesionales.html>

El Confidencial: <http://www.elconfidencial.com>

Editorial. *Una penosa cláusula que puede rescindir el contrato de las jugadoras embarazadas.* http://www.elconfidencial.com/deportes/baloncesto/2016-10-26/baloncesto-femenino-embarazo-clausula-anti_1280915/

El Mundo: <http://www.elmundo.es>

SUÁREZ, O. *Club es españoles ponen cláusulas antiembarazo a las jugadoras.*
<http://www.elmundo.es/deportes/2016/12/01/583f3c4ae5fdeaf1258b4659.html>

El País: <http://elpais.com>

ARRIBAS, C. *Nadie se moja con las cláusulas antiembarazo.*

PALOMAR OLMEDA, A. *Los derechos de las deportistas, de nuevo con retraso.*

http://deportes.elpais.com/deportes/2017/03/26/actualidad/1490552099_589781.html

MARCA: <http://www.marca.com>

GUASCH, T. *Polémica cláusula antiembarazo en el baloncesto femenino.*
<http://www.marca.com/baloncesto/basketfeb/2016/10/26/58106dca468aebac748b45d5.html>

Público: <http://www.publico.es>

Editorial. *El Congreso aprueba poner fin a las cláusulas antiembarazo.*
<http://www.publico.es/politica/congreso-aprueba-poner-clausulas-antiembarazo.html>

ANEXO I

Extracto de un contrato que contiene una cláusula antiembarazo. Se omiten las partes del mismo. Información facilitada por Tomás Guasch⁹⁴.

ARTICLE IV – BREACH OF PREMATURE ENDING OF THE PRESENT AGREEMENT

Artículo IV – Ruptura prematura del presente acuerdo

1.- Under no circumstances other than serious professional misconduct (if Player does not comply with rules and regulations of the Spanish League Federation, the team regulations ,FIBA regulations and during testing and doping control or if the players is pregnant) to be notified to the player by registered mail within 48 hours , can the Club cut the Player.

Bajo ninguna otra circunstancia que no sea una deficiente conducta profesional (si la Jugadora incumple las normas y regulaciones de la federación Española de baloncesto, o del Equipo o de FIBA, durante un control Anti Doping o si la Jugadora se queda embarazada) se notificará a la Jugadora por correo certificado en 48 horas, y se podrá finalizar el acuerdo a continuación.

⁹⁴ GUASCH es periodista deportivo. Ejercer como comentarista en distintos programas de la Cadena COPE. Autor de *Polémica cláusula 'anti embarazo' en el baloncesto femenino* publicado en MARCA. Disponible en:

<http://www.marca.com/baloncesto/basketfeb/2016/10/26/58106dca468aebac748b45d5.html>

ANEXO II

Proposición no de Ley del Grupo Parlamentario Esquerra Republicana. Presentada ante la Comisión de Igualdad del Congreso de los Diputados. Publicado en el BOE con fecha 20 de diciembre de 2016.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie D Núm. 72

20 de diciembre de 2016

Pág. 102

Comisión de Igualdad

161/000997

A la Mesa del Congreso de los Diputados

El Grupo Parlamentario de Esquerra Republicana, a instancia de la Diputada Teresa Jordà i Roura, al amparo de lo establecido en el artículo 193 y siguientes del Reglamento de la Cámara, presenta la siguiente Proposición no de Ley sobre la prohibición de las cláusulas antiembarazo en los contratos de las deportistas profesionales y amateurs, para su debate en la Comisión de Igualdad.

Exposición de motivos

El Consejo Superior de Deportes presentó en diciembre de 2015 un estudio en el que concluía que un 53,5% de la ciudadanía había practicado deporte a lo largo del último año. Un dato que supone un aumento del 9,2% respecto a la última Encuesta de Hábitos Deportivos de España publicada en 2010.

Sin embargo el dato más destacable de este estudio es el incremento en la práctica deportiva entre las mujeres, ya que el aumento ha sido del 13,3% y coloca la media en el 47,5% de mujeres que a lo largo de 2015 han practicado deporte, aún lejos del 59,8% de hombres que lo han hecho.

Existe pues, un notable incremento de las mujeres que se inician en la práctica deportiva. Un hecho que va en sintonía junto con el creciente incremento de éxitos deportivos de equipos femeninos del estado y que sin embargo, son ninguneados en los distintos medios de comunicación.

No obstante, en el deporte femenino, tanto profesional como amateur, existe una práctica completamente ilegal en el que la Administración no ha ejercido su tutela y dicha dejación ha dejado en una situación de desamparo legal a muchas deportistas profesionales, tal como relató el periódico El Mundo en su edición de 1 de diciembre de 2016. Se trata de las llamadas cláusulas antiembarazo.

Son cláusulas que se suelen incorporar a los contratos que firman las deportistas más jóvenes y que suelen tener una carrera deportiva por delante y en previsión de que esta no se vea truncada o interrumpida por el embarazo de la jugadora.

Dichas cláusulas son nulas de pleno derecho, ya sea por lo que recoge la Constitución, el Estatuto de los Trabajadores o los textos legales internacionales, ya que equiparan el embarazo a los supuestos que pueden provocar la resolución unilateral del contrato como el positivo por dopaje, la práctica de deportes de riesgo o la conducta indecorosa.

Un hecho que se agrava aún más en el caso de los deportes no profesionales ya que estas deportistas no se encuentran reguladas por el Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio, por el que se regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales, sino que dicha tutela corresponde a las federaciones estatales si toman parte en competiciones de ámbito estatal o, en su defecto, al Consejo Superior de Deportes.

Las cláusulas antiembarazo son, por lo tanto, una práctica completamente ilegal y que contrastan con las facilidades que otros países, como Dinamarca, ofrecen a las deportistas profesionales para compaginar su carrera y la maternidad.

Por todo ello se presenta la siguiente

Proposición no de Ley

«El Congreso de los Diputados insta al Gobierno español a:

1. Iniciar las modificaciones legislativas pertinentes a fin y efecto de prohibir de forma expresa la introducción de las cláusulas antiembarazo a las deportistas profesionales y amateurs.
2. Proceder, mediante el Consejo Superior de Deportes y las respectivas federaciones deportivas estatales, a la advertencia a los clubes deportivos de la ilegalidad que supone el establecimiento de las cláusulas antiembarazo.
3. Impulsar, en coordinación con las comunidades autónomas con competencias en materia de inspección laboral, las oportunas inspecciones para detectar y en su caso sancionar, las cláusulas antiembarazo.»

Palacio del Congreso de los Diputados, 1 de diciembre de 2016.—**Teresa Jordà i Roura**, Diputada.—**Gabriel Rufián Romero**, Portavoz del Grupo Parlamentario de Esquerra Republicana.

cve: BOCG-12-D-72

ANEXO III

FORMULARIO: DOÑA MARÍA JOSÉ LÓPEZ GONZÁLEZ⁹⁵

- 1. La promulgación de la LOI, hace ya diez años, supuso un hito en lo que a la igualdad de género se refiere. Como consecuencia de esa transversalidad que caracteriza a la materia, en su articulado encontramos referencia a los poderes públicos, la educación, la salud, el ámbito rural... y también el deporte. Dedicar, a esto último, su artículo 29. ¿Considera que es suficiente? ¿Cómo calificaría la técnica legislativa utilizada en su redacción?**

La Ley fue parte de una trasposición de la Directiva Europea de acceso al ámbito laboral de las mujeres. Sin duda fue positiva, y producto de un consenso entre países de la Unión Europea. Pero su desarrollo no ha tenido toda la proyección jurídica necesaria para romper con el concepto de la discriminación de la mujer en el ámbito laboral. Y, concretamente en el deporte, ha resultado absolutamente insuficiente: el artículo 29 constituye un planteamiento de principio que no ha tenido una ejecución práctica o directa.

- 2. ¿En qué posición se encuentra el deporte femenino, en particular, el baloncesto, respecto del marco de las relaciones laborales que rigen todo contrato de trabajo? ¿Qué papel desempeñan los agentes sociales?**

Lamentar que la persistencia de una no liga profesional está jugando como un lastre en el verdadero principio de equidad en el acceso al ámbito laboral. Se puede decir que solo existe un porcentaje muy mínimo de contratos en las jugadoras de la máxima categoría y esto es todo un desafío a un marco normativo que resulta muy perjudicial a la proyección profesional de la mujer deportista.

Las Asociaciones de deportistas son fundamentales, y día a día vamos reclamando la interlocución con las federaciones y CSD, y es a base de ese esfuerzo como nos van teniendo en cuenta, pero, según manifiestan en el mapa deportivo, son los clubes y las federaciones las que se llevan esa capacidad de interlocución. Directa, de hecho la nuestra es a base de denuncias y de peticiones a presión de riesgo.

⁹⁵ LÓPEZ GONZÁLEZ es abogada de la Asociación de Jugadoras de Baloncesto (AJUB). Licenciada en Derecho por la Universidad de Extremadura (1990), Diplomada en Derecho Comunitario por la Escuela Libre de Derecho y Economía de Bruselas (1994), Master en Derecho Deportivo INEFC de la Universidad de Cataluña.

3. ¿Se reconoce la profesionalidad de las deportistas femeninas? En caso de respuesta negativa ¿a qué cree que se debe? ¿cuáles serían las medidas a tomar en el corto plazo?

En nuestro país no existen ligas profesionales, la contratación está en mínimos de no más de un cinco por ciento de las ligas. No existen convenios colectivos y lo que supone todo ello. Y además de aberración jurídica, que no sería admisible en el derecho laboral común, como pasa en el deporte, sólo convenio para los chicos.

Las medidas las que venimos diciendo hace años, una nueva ley del deporte profesional, un capítulo específico del deporte profesional femenino, y el desarrollo de una política de mecenazgo auténtico en el que las organizaciones y ligas de mujeres no sean vista como elementos de tutelaje, sino en un campo profesional.

4. Centrándonos en las cláusulas anti-embarazo:

a. ¿Qué manifestaciones de las mismas ha observado? ¿presiones, condicionamientos verbales... o su puesta por escrito?

Que existen, que están consensuadas por clubes, y el baloncesto por agentes de jugadoras. Que juegan como un papel de negociación y de intimidación. Y sí por escrito las que yo conozco y he denunciado.

b. Dada la poca información que existe respecto al tema, no es fácil hacerse una idea de la configuración de las mismas. Materialmente ¿en qué consisten? ¿suspensión del contrato? ¿resolución del mismo?

Consiste en rescisión unilateral del contrato sin indemnización y comparándolas con una situación de tipificación como es el caso del dopaje. Un auténtico escándalo. Y se dan porque el marco laboral, normativo y deportivo les es propicio para este tipo de cláusulas que hay que decir son nulas de pleno derecho.

c. ¿Ha percibido que es una práctica generalizada?

Es frecuente, siendo consciente que la contratación es mínima. Así pues, a más a más, si una señora se queda embarazada y como no tiene contrato, ya sabe que debe de irse si o sí.

d. ¿Qué mecanismos jurídicos se prevén para luchar contra las mismas?

El mecanismo siempre es el de la denuncia, por supuesto, como ciudadanas. Pero en el deporte y dada la especificidad del mismo, se deben arbitrar medidas

jurídicas, disciplinarias contra clubes y agentes, y marco sobre cómo se asume esa relación y su amparo jurídico y laboral de la embarazada.

e. Corríjame si me equivoco. Tales cláusulas suponen una vulneración de los siguientes derechos contenidos en la Constitución:

- i. Derecho a la igualdad y prohibición de discriminación (artículo 14 en relación con el artículo 9.2)**
- ii. Derecho a la intimidad personal y familiar (artículo 18)**
- iii. Dentro de los principios rectores: protección social, económica y jurídica de la familia (artículo 39).**

Sin duda, además del artículo 8 de la ley de igualdad, y el 17 del estatuto de los trabajadores. Son nulas de pleno derecho

ANEXO IV

FORMULARIO: DON CARLOS ARRIBAS⁹⁶

- 1. La promulgación de la LOI, hace ya diez años, supuso un hito en lo que a la igualdad de género se refiere. Como consecuencia de esa transversalidad que caracteriza a la materia, en su articulado encontramos referencia a los poderes públicos, la educación, la salud, el ámbito rural... y también el deporte. Dedicar, a esto último, su artículo 29. Como periodista deportivo ¿considera que ha habido una notable evolución en materia de género?**

Ha habido una evolución notable, evidentemente, pero ni mayor ni diferente a la que ha experimentado la sociedad en general, en todo caso inferior. No hay que olvidar que el deporte de competición siempre se ha contemplado en España como una exhibición de las supuestas virtudes del macho. La perspectiva de género en el deporte, que poco a poco se abre paso, tampoco tiene nada que ver con el supuesto impulso a que la ley obligaba a los diferentes Gobiernos en los últimos 10 años.

- 2. ¿En qué posición se encuentra el deporte femenino, en particular, fútbol y baloncesto, respecto del masculino?**

En una posición inexistente. Su mera existencia es un milagro. Mientras un hombre que juegue en cualquiera de los dos deportes en cualquier categoría en España, de Primera a Tercera puede vivir, y bien, de su profesión, y hasta pensar en tener la vida resuelta, ninguna mujer que juegue en España, ni siquiera en las divisiones superiores, puede aspirar a eso. Las mejores tienen que ganarse la vida en el extranjero. Ante la sociedad en general, y para los medios de comunicación especializados y no, el baloncesto y el fútbol femenino solo existen cuando llegan los Juegos Olímpicos (y el fútbol, ni eso, pues aún no ha logrado clasificarse en ninguna ocasión) y todos los deportes, hasta los más minoritarios, encuentran un hueco en la tele.

⁹⁶ ARRIBAS es periodista deportivo en el diario El País. Autor de *Nadie se moja con las cláusulas antiembarazo*. Disponible en: http://deportes.elpais.com/deportes/2017/03/26/actualidad/1490562783_361523.html